



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima Organizacional y la Motivación Laboral de los Trabajadores del GAD Parroquial
Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Rizzo Alvear María Elizabeth (ORCID: 0000-0002-9664-3857)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez Karl Friederick (ORCID: 0000-0001-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos, esposo e hijo. Por sus consejos, por brindarme todo su apoyo en todo sentido, sin ellos nada de esto hubiera logrado, ya que ellos son esa luz que me ilumina a seguir en lucha día a día.

María Elizabeth Rizzo Alvear

AGRADECIMIENTO

De manera muy especial a mi esposo Didier Alexander Cerchar Ortiz, quien ha estado en todo momento a mi lado.- A los docentes, al Mg. Karl Friederick Torres Mirez, quien me oriento con el diseño del trabajo. El Ing. José Jiménez Pinela, por su apoyo incondicional en lo técnico de la misma. A la Lcda. Solange Suarez Vásquez, por su autorización para poder desarrollar mi trabajo de investigación en la Institución que dirige. A todos ellos, Gracias.

María Elizabeth Rizzo Alvear

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 12:00M, del día 04 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CAD PARROQUIAL RURAL YAGUACHI VIEJO CONF 2018", presentada/a por el /la bachiller RIZZO ALVEAR MARÍA ELIZABETH.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

Aprobar por Mayoría

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado académico de MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA.

Piura, 04 de Abril del 2019



DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA

PRESIDENTE



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO



MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, María Elizabeth Rizzo Alvear, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de Universidad César Vallejo, con C.I. 0910256825, con la tesis titulada: "Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las norma internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada, es decir que no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (Información sin citar a sus autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y las sanciones que de mi acción se derivan, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, agosto del 2018



María Elizabeth Rizzo Alvear

C.I. 0910256825

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos Previos	4
1.3 Teorías relacionas al tema	9
1.3.1 El Clima Organizacional	9
1.3.1.1 Dimensiones del clima organizacional	12
1.3.2 La motivación humana	17
1.4 Formulación del Problema	20
1.5 Justificación del Estudio	20
1.6 Hipótesis	22
1.7 Objetivos	23
II. MÉTODO	24
2.1 Diseño de Investigación	24
2.2 Variables y Operacional	26
2.3 Población y Muestra	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad ..	32
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6 Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
3.1 Análisis descriptivo del cuestionario de investigación	37
3.2 Prueba de contrastación de hipótesis	44
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	51

VI. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS.....	58
Matriz de consistencia.....	59
Análisis de fiabilidad.....	60
Encuesta.....	70
Evidencia de la recolección de información.....	72
Base de datos.....	74
Acta de Originalidad de Turnitin	107
Pantallazo del Porcentaje Turnitin.....	108
Autorización de Publicación de Tesis.....	109
Versión Final del Trabajo de Investigación.....	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución del personal del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone.....	30
Tabla 2 : Tamaño de la muestra según el Tipo de estudio.....	31
Tabla 3 : Descripción de Técnicas e Instrumentos por variables.....	33
Tabla 4: Tabla de Valores del coeficiente de Rho Spearman.....	36
Tabla 5: Distribución de frecuencia y porcentaje del Clima Organizacional de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	37
Tabla 6: Distribución de frecuencia y porcentaje del Comportamiento Organizacional de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	38
Tabla 7: Distribución de frecuencia y porcentaje de la Medida de Desempeño de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	39
Tabla 8: Distribución de frecuencia y porcentaje de la Competencia Laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	40
Tabla 9: Distribución de frecuencia y porcentaje de la Motivación Laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	41
Tabla 10: Distribución de frecuencia y porcentaje de los Factores Higiénicos de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	42

Tabla 11: Distribución de frecuencia y porcentaje de los Factores Motivacionales de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	43
Tabla 12 : Correlación entre Clima Organizacional y Motivación Laboral.....	44
Tabla 13: Correlación entre Clima Organizacional y la dimisión Factores Higiénicos de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	47
Tabla 14: Correlación entre Clima Organizacional y la dimisión Factores Motivacionales de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: Nivel de Clima Organizacional de los Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	37
Figura 2 : Niveles del Comportamiento Organizacional de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	38
Figura 3: Niveles de medida de desempeño trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	39
Figure 4: Niveles de Competencia Laboral trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	40
Figura 5: Niveles de la Motivación Laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018	41
Figura 6: Niveles de los Factores Higiénicos de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	42
Figura 7: Distribución de frecuencia y porcentaje de los Factores Motivacionales de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.....	47

RESUMEN

Esta investigación buscó relacionar el Comportamiento Organizacional y motivación laboral en de trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018. Se planteó bajo el paradigma positivista y una metodología cuantitativa; fue de nivel descriptivo y tipo correlacional. Se usó la técnica de la encuestas con el instrumento cuestionario sobre Comportamiento Organizacional y Motivación Laboral, ambos ya validados, y, a los que se sometió a pruebas de confiabilidad. Se aplicaron ambos a 33 trabajadores de los cuales 18 fueron de género femenino y 15 de género masculino. La variable clima organizacional se dimensiona en: comportamiento organizacional, medida de desempeño y competencia laborales, con un total de 20 indicadores. La variable Motivación Laboral se dimensiona en Factores Higiénicos y Factores Motivacionales, con un total de 18 indicadores. Se partió de la hipótesis de que el Clima organizacional se relaciona con la motivación laboral lo que finalmente se comprobó que si existe una relación entre ambas variables mediante el uso de herramientas estadísticas y aportes de trabajos previos dentro de las dimensiones de la motivación la que resulto con más correlación es la dimensión de factores motivacionales. Lo que indica que la institución debe mantener y mejorar los niveles de las variables en especial de la motivación laboral ya que se notó que los resultados no son tan altos en factores motivacionales por otro lado, se demostró que la dimensión Factores Higiénicos tiene más correlación con el comportamiento organizacional, en fin, la institución debe emprender programas que motiven a los trabajadores para seguir con los niveles de motivación y mejorarlos.

Palabras claves: Municipal, Instituciones públicas, Motivación.

ABSTRACT

The main objective of this research is to relate the Organizational Behavior and work motivation of GAD workers, Parroquia Rural Yaguachi Viejo Cone 2018. It was proposed under positivist paradigm and quantitative methodology; descriptive level and correlational type. The survey technique was used with the questionnaire instrument on Organizational Behavior and Work Motivation, both already validated, and, to which it was subjected to reliability tests. Both were applied to 33 workers of which 18 were female and 15 male. The variable organizational climate is dimensioned in: organizational behavior, measure of performance and labor competency, with a total of 20 indicators. The variable Work Motivation is dimensioned in Hygienic Factors and Motivational Factors, with a total of 18 indicators. It was based on the hypothesis that organizational climate is related to work motivation, which finally proved that there is a relationship between both variables through the use of statistical tools and contributions of previous work within the dimensions of motivation which resulted with more correlation is the dimension of motivational factors. This indicates that the Institution must maintain and improve the levels of all the variables, especially the labor motivation since it was noted that the results are not so high in motivational factors. On the other hand, it is shown that Hygienic factors dimension is more correlated with Organizational behavior; so, the Institution must apply programs that motivate workers to continue with the levels of motivation and also improve them.

Keywords: Municipal, Public Institutions, Mot

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

El capital humano forma parte de los elementos primordiales dentro de las instituciones, muchos de sus colaboradores demuestran la preocupación ya que últimamente por ser instituciones públicas no existe estabilidad laboral y por ende no se observa un buen desempeño, además la rotación continua del personal, estos percances han provocado la migración del personal a otras instituciones, lo que impide conformar equipos de trabajo y lograr un mejor desempeño dentro de la organización.

Urciaga García & Almendarez Hernández (2007) dicen que:

Invertir a través del capital humano se convierte en un factor importante de crecimiento sostenido y competitivo. Quienes se encuentran más capacitados para realizar las actividades para la cual se lo contrató, se pueden adaptar rápidamente a nuevos procedimientos de orden tecnológico y al mismo tiempo ayuda a contribuir en el desarrollo científico. Mejorar las habilidades permite mejorar también el nivel de competencia, de esta forma se puede obtener un mejor rendimiento, lo cual también incrementa la productividad. Los antecedentes suscitados con el paso de los años han demostrado que el capital humano debe participar en la actualización constante y capacitación para que puedan convertirse en un factor influyente de crecimiento a nivel económico.

En las condiciones laborales actuales se necesita contar con personal competente que este comprometido con las metas y visión de la organización en que se encuentra laborando para poder evidenciar que su desempeño se evidente y sea a su vez, motivo de diferenciación respecto a la competencia. A pesar de que estos planteamientos son lógicos y aplicables a la realidad empresarial ecuatoriana, en la práctica muchos gerentes y organizaciones no visionan este escenario de la misma forma y consideran que el recurso humano se sentirá motivado solo con el salario, sin tener en cuenta que los retos de la vida empresarial actual requieren del reconocimiento constante del trabajo bien hecho, en un clima organizacional que

propicie la creatividad y el compromiso y genere bienestar laboral, para lograr un servicio de calidad.

Según Ramos (2011) dice que.

La estimulación forma parte del impulso que se necesita para darle continuidad a ciertas acciones que estén destinadas a la consecución de nuevos objetivos que permitan cubrir ciertas necesidades que se presentan en el campo laboral. La motivación se encuentra orientada hacia nuevas metas que permitan satisfacer ciertas necesidades. De esta forma se puede facilitar diferentes actividades en busca de alcanzar nuevas metas para el bienestar de una institución.

Debemos admitir que el clima a nivel organizacional tiene relación directa con el incentivo laboral, lo cual determina en la persecución de nuevos objetivos. El fin es alcanzar ciertos objetivos que brinden lo necesario para el bienestar de los empleados que se desempeña dentro de la institución.

En lo referente al clima organizacional en el GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, Provincia del Guayas, existe un ambiente laboral con limitaciones como: remuneración no de acuerdo a sus funciones, la poca comunicación entre empleados y superiores, lo que provoca que los trabajadores muchas veces no se desenvuelvan de una manera ágil.

Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo (2009) en su investigación aportan que:

El clima organizacional presenta una influencia relevante en lo que corresponde a la parte cultural de las instituciones. Todo esto comprende el esquema generalizado de ciertas conductas y valores que se ponen en manifiesto por parte de los empleados de cada organización. Los miembros de las diferentes organizaciones se desenvuelven en el campo laboral según como se encuentre el entorno, lo que se convierte en una influencia directa, las percepciones de los trabajadores determinan de forma sustancial las diferentes creencias y hasta cierto punto la conducta a nivel institucional. La cultura a nivel organizacional abarca de forma generalizada una sistematización para poder distinguir la labor que cumple cada miembro de una organización.

La inestabilidad laboral de los empleados es un problema que se presenta al momento de tomar ciertas decisiones dentro del campo laboral y sus limitaciones, todo esto puede ser influenciado por las autoridades de dicha institución, en cuanto a lo que corresponde al incentivo de los trabajadores, existen medidas para mejorar como son: las recompensas por la productividad laboral, ciertos reconocimientos, vacaciones, incrementos salariales, entre otros.

Según Zubero, Alonso de Armiño, & Gómez (2002).

La inestabilidad laboral puede ejercer cierta influencia negativa en los jóvenes, dependiendo de los diferentes esquemas que pueden aplicarse de forma aceptable. La flexibilidad se convierte en una exposición y representación a nivel social, todo esto forma parte de los diversos estándares que tienen un carácter subjetivo. El resultado demuestra que existe cierta inestabilidad a nivel laboral, en el que se puede diferenciar como los jóvenes se desenvuelven, o de qué forma pueden influir en sus hábitos o costumbres a nivel personal y cuáles serían las estrategias de adaptabilidad.

Por los factores mencionados, el clima a nivel organizacional y el estímulo desde el campo profesional de los trabajadores de la institución no es lo esperado y esto se refleja en su desempeño laboral por lo que la organización no llega a cumplir las expectativas esperadas. Por lo tanto, se ha decidido hacer esta investigación con el fin de identificar los puntos más vulnerables desde las variables y así generar medidas que la institución decidirá si ponerlas en práctica.

1.2 Trabajos Previos

Nivel Internacional

Quito (2017) en su trabajo de investigación titulado: Relación entre Clima Organizacional y Desempeño en las actividades laborales de los empleados del Ministerio de la Producción Chimbote, 2017. La indagación es de tipo descriptivo correlacional, la muestra que se empleó para esta investigación fue de 30 trabajadores, a los que se aplicó el cuestionario de preguntas para obtener información que permita sacar conclusiones importantes. Se consiguió como resultado que el grado de relación es fuerte y la misma que se la considera positiva, es decir que existe un clima organizacional propicio para que los empleados puedan cumplir con sus actividades e iniciar un mejoramiento que tenga repercusión a nivel institucional.

Zavaleta (2017) en su trabajo de investigación “Relación entre Clima Organizacional y el desenvolvimiento laboral del personal que trabaja en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Llapo, 2017”, la muestra fue de un total de 12 trabajadores del área administrativa, para la recopilación de información se empleó como parte del instrumento el cuestionario que reúne específicamente cada una de las condiciones metodológicas que requiere una investigación, como parte de un diseño no experimental, y de carácter transversal, , debido a que no se empleará ningún tipo de manipulación de ningún tipo de variable. Las variables que se tomaron en cuenta en el desarrollo del proceso de indagación son: el clima organizacional que fue considerada como la variable 1 y el desempeño laboral, la misma que se la tomo en cuenta como parte de la variable 2. Al finalizar la exploración, los resultados permitieron corroborar lo que se manifestaba a través de la hipótesis y finalmente, se obtuvieron importantes conclusiones.

Jaramillo (2016), realizo su trabajo de investigación “Clima organizacional y el incentivo en el orden laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -2016”, donde su población estuvo constituida por 125 participantes, lo que dio como muestra un total de 95, fue elaborada bajo enfoque cuantitativo, donde se

alcanzó como parte del resultado de la indagación, de que si existe algún tipo de concordancia significativa entre las variables, por lo que se rechazó la hipótesis nula, también se evidencio que el clima organizacional es 45.26% y mientras el de motivación laboral es 38.95%, como resultado se menciona que los niveles son de acuerdo a al entorno de trabajo.

Alvarado y Mejía (2015) en su proyecto de titulación “Trabajo Organizacional y Estimulación Laboral por parte de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz-Ancash 2014” fue de enfoque descriptivo correlacional, el diseño aplicado en la presente investigación fue no experimental y definido desde un corte transversal. La muestra que se empleó es no probabilística y se empleó a 60 trabajadores, se empleó un coeficiente de orden estadístico Rho de Spearman, en el que se pudo identificar que existe relación entre el trabajo organizacional y la estimulación laboral. También es importante destacar que se consiguió un coeficiente de correlación moderado, en el que se decidió rechazar la hipótesis nula y se llegó a la conclusión de que si existe correlación entre las variables.

Manosalvas y Nieves (2015), realizaron un artículo el cual analiza la relación entre el entorno a nivel organizacional y la satisfacción en la labor realizada, en las instituciones que ofrecen servicios de salud desde el sector público. Se empleó una metodología cuantitativa que fue correctamente aplicada mediante un análisis de Componentes Principales y Factoriales, de esta forma se pudo corroborar que el modelo aplicado como parte del instrumento fue efectivo. Los resultados que se obtuvieron a partir de la realización del presente estudio nos hablan de la relación directa que puede existir. Las conclusiones refieren que pueden ser empleadas para diseñar maniobras que permitan encaminar una gestión eficiente que sea un aporte para el desarrollo del talento humano en las diferentes instituciones, sean estas públicas o privadas.

Pérez & Rivera (2015), realizaron una tesis que habla de la importancia del nivel de clima organizacional para poder alcanzar buenos resultados en base a la satisfacción los empleados del Instituto de Investigaciones de la Amazonia

Peruana. En el presente trabajo de investigación se aplicó cuestionarios para obtener información basada en el Clima Organizacional y de Satisfacción Laboral. Los resultados que se lograron obtener, dejaron en evidencia que si existe un dominio absoluto en lo que corresponde al Nivel Medio (57.9%), por lo que, el clima organizacional se ha convertido en un factor primordial en las diferentes organizaciones en las que se ha logrado identificar que si existe satisfacción laboral; concluyendo una adecuada vinculación puede brindar resultados positivos entre los trabajadores.

López (2014) manifestó en su artículo: Motivar al empleado no requiere dinero, que al talento humano se lo puede motivar a través de incentivos, los mismos que generaran con el paso del tiempo resultados positivos e incluso llegar a generar un sentido de pertenencia para cada organización. Las autoridades de cada institución deben tener en claro quienes forman parte del recurso humano. Es importante ya que se puede implementar una correcta planificación que pueda retener según distinciones y ciertos intereses, complacencias de los subgrupos que no presentan las mismas motivaciones.

Gómez (2013) en el presente trabajo de investigación en el que participa como eje fundamental, expone que no se puede alcanzar un alto grado o nivel de motivación a los empleados, sino que ellos pueden por sus propios medios plantearse ciertas metas, siempre y cuando exista satisfacción a nivel laboral. La motivación es importante en todo ámbito de la vida para alcanzar el éxito. Existen textos o frases de diversos actores, quienes por lo general señalan que todo aquello que energiza una actividad, debe mantenerla. Desde la perspectiva de la motivación externa, es importante señalar, que se puede incentivar a los trabajadores. Es posible lograr un importante grado de motivación a las demás personas por distintos factores extrínsecos. Pero también es posible que se logre una motivación a nivel circunstancial para que las personas participantes puedan mostrar un mayor interés, de esta forma se puede concluir que la motivación debe llegar con mejor exactitud.

Nivel Nacional

Enríquez & Calderón (2017) en su trabajo de investigación titulado “El Clima Laboral y su participación en el Desempeño de los docentes de Educación Básica en Ecuador”, mediante la implementación del instrumento de estudio, se estudian ciertos factores relevantes para tener un adecuado clima a nivel laboral y su participación relevante en el desenvolvimiento, es importante tomar en cuenta que existen ciertos factores relevantes que deben ser analizados de la siguiente manera: respaldo y control absoluto de las autoridades, y las relaciones para un clima favorable que debe existir entre compañeros. Existe un importante factor de incidencia que es el control de características excesivas que se realiza por medio del trabajo de las autoridades, dentro de la causa expuesta se logró analizar también la presión que existe en el área laboral y los plazos. El autoritarismo según el criterio de los maestros, puede llegar a incomodar e incluso perjudicar las actividades que se realizan en el clima laboral.

Sola (2017) en su trabajo de investigación “El incentivo en el clima organizacional de la Empresa Avícola y Agropecuaria Maricela Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi” La exploración se estableció basado en un enfoque mixto (Cualitativo-Cuantitativo) desde la perspectiva cualitativa se logró determinar los elementos que se encuentran relacionados con la afectación de la Motivación en el campo laboral; y desde lo cualitativo debido a que se compone de información y un importante análisis de orden estadístico, para poder solucionar la problemática que se plantea. En conclusión, luego de realizarse un importante análisis e interpretación de los resultados obtenidos, se logró identificar que el Clima Organizacional no era el idóneo para tener los mejores resultados, además de que se cuenta con bajos niveles motivacionales por lo que se requiere prestar mayor atención al entorno laboral.

González (2016) en su proyecto de investigación “La estimulación de los empleados y su incidencia en la planificación de las áreas de la línea de producción de la

empresa calzado LIWI en el cantón Ambato” refiere que la estimulación en el campo laboral es un tema complicado de abordarlo debido a que el comportamiento del ser humano es variable y a su vez complejo, cuenta con factores que pueden influir en la búsqueda de alcanzar un alto rendimiento en sus responsabilidades a nivel laboral. La metodología aplicada en la indagación que se realizó, resalta el enfoque cualitativo, cuantitativo, se aplica a través de una investigación bibliográfica, documental, de observación, los niveles empleados son de carácter descriptivo, de esta forma se logra describir la problemática con su respectiva formulación del problema y sus causas que conllevan a ciertas consecuencias, es de carácter explicativo debido a que se resalta mediante el contexto de la investigación que promueve soluciones.

Nivel Local

Verdugo (2013) en su proyecto de investigación “la estabilidad a nivel institucional y su participación en lo que respecta al clima organizacional pertenece a la empresa PROMODINASTIA del cantón milagro” en la que se describe ciertas características que se encuentran relacionadas con las variables que son el Clima Organizacional y el desempeño laboral como parte de la investigación enfocada hacia los trabajadores y la búsqueda de la optimización de las actividades que cumplen. El desarrollo de una guía de funciones se convierte en una de las principales herramientas de trabajo en la búsqueda de conducir al éxito laboral a la empresa PROMODINASTIA y poder mejorar cada una de las funciones a realizar de acuerdo a cada área o departamento.

Torres (2016) en su tema de examen complejo titulado “El clima organizacional en la facultad de artes y la responsabilidad social que debe existir en la universidad católica de Santiago de Guayaquil”, El clima organizacional que ejercen las autoridades y docentes, forma parte de la medición del clima organizacional que se tomó en referencia como parte del instrumento que se utilizó para poder encuestar. A través de un diagnóstico, se llegó a la conclusión de que los directivos no cuentan con una correcta definición de cultura organizacional.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 El Clima Organizacional

El Clima Organizacional presenta un contenido gran relevancia en la actualidad para todas las instituciones públicas y privadas, las mismas que siempre se encaminan a un progresivo crecimiento ambiental, para poder aumentar su producción, sin perder el enfoque del recurso humano, para poder llegar a un concepto más entendible citaremos varias opiniones de algunos autores sobre su pensamiento sobre este tema.

Chiavenato (2009) menciona a través de su trabajo de investigación, que el clima laboral hace referencia a características motivacionales del contexto organizacional: es decir, se plantean aspectos que conllevan ciertos estímulos para generar motivación en el campo laboral a cada uno de sus integrantes”. Así, el clima a nivel organizacional forma parte de un contexto favorable que permita satisfacer ciertas necesidades a nivel personal en los empleados, todo esto ayuda al incremento de las actividades para poder alcanzar nuevas metas a nivel organizacional.

García (2007), refiere que el clima a nivel organizacional se la conoce como un conjunto de discernimientos a nivel global en el entorno laboral de quienes participan en ciertas instituciones. EL clima organizativo se lo conoce también como un efecto que promueve la interacción interna de los trabajadores, estimula a los participantes de cada organización y genera ciertas expectativas que incentivan a l quienes son responsables de encaminar el éxito en las organizaciones. Está integrado por las tipologías propias de cada institución.

Guillen (2013) en la revista cubana indica que el clima organizacional, “lo conforma una serie de tipologías que se establecen como parte importante de una institución y que permanecen en el tiempo, y que se diferencian de las demás organizaciones”

García (2009) refiere:

El Clima organizacional se la conoce también como parte de una apreciación que presentan los trabajadores con relación a ciertos aspectos de orden netamente estructura que requieren de ciertos procedimientos asertivos, la relación que debe de existir entre el empleado y el empleador debe incluir un compromiso por el cuidado de la infraestructura y el cumplimiento de cada uno de los elementos de trabajo, si todo esto no se encuentra correctamente alineado, es probable de que existan reacciones de comportamiento negativos, y por tanto, van a requerir de cambios al momento de encaminar la productividad a nivel laboral.

Nos indica que las reacciones de los empleados son las que más influyen en el desarrollo de la institución, por eso un buen comportamiento indica un buen clima organizacional

Gonzales & Maldonado (2007) refiere que el clima a nivel organizacional se convierte en un conjunto de discernimientos que se comparten entre las personas que participan o forman parte de la realidad laboral de cada institución, en la que existe una concurrencia de ciertos componentes de índole social como son: las normas, la política, la reglamentación, entre otros.

Teoría del Clima organizacional de Likert

La teoría referente al clima a nivel organizacional de Likert citado por Brunet (1999) señaló que la conducta mostrada por parte de empleados depende necesariamente de la conducta administrativa y las diferentes condiciones a nivel organizacional que se pueden percibir, de esta forma se logra corroborar que la reacción está relacionada mediante la percepción.

Likert establece las tipologías de variable:

Variables causales: Consideradas también como variables independientes de las que muestran relación y dependencia en el desenvolvimiento de ciertos acontecimientos y resultados alcanzados como parte de cada organización. También se incluye a las variables que se pueden controlar como parte de una administración eficiente, la misma que puede ser: estructura organizativa, tipos de liderazgo, destrezas y comportamientos.

Variables intervinientes: Se refiere a la importancia del manejo del clima internamente en las diferentes instituciones. De esta forma se ven afectadas ciertas relaciones que son de carácter interpersonal y que requieren de una excelente comunicación. Es importante también lograr un excelente desempeño, en lo que corresponde a ciertas percepciones y estímulos.

Variables de resultados finales: Remarca la importancia de los resultados que se requiere para poder alcanzar el éxito en las instituciones debido a las actividades que se realizan en la misma; son de carácter variable dependiente, tales como la parte productiva, los niveles de costos, calidad, entre otros.

En trabajo que se realiza en base a estas variables tiene como resultado la determinación de los tipos de clima organizacional como son:

Clima tipo autoritario:

Autoritarismo explotador: Se refiere a un sistema de administración de carácter autocrático y restrictivo y que se lo puede catalogar también como arbitrario en ciertos aspectos en los que se controla de forma rigurosa las situaciones que se

presentan en la organización que controla todo lo que ocurre, donde el sistema se muestra mucho más duro y cerrado.

Autoritarismo paternalista: Se lo identifica por sus características caracteriza de mayor libertad y confianza entre el empleado y el empleador, además existen incentivos como parte de la recompensa y castigados poco rigurosos para los trabajadores, quienes supervisan a los empleados, emplean ciertos mecanismos flexibles de control.

Clima tipo participativo:

Consultivo: Se refiere a ciertas características marcadas por la confianza en exceso, lo que muchas veces se encamina a que parte de las decisiones más importantes en una organización la puedan tomar los mismos trabajadores, de esta forma se busca cumplir con ciertas necesidades, y al mismo tiempo poder interactuar y poder incluso delegar.

Participativo: Hace referencia a la existencia de una confianza plena que para el direccionamiento de ciertas actividades, las decisiones que se toman deben de ser integradas en cada uno de los niveles. Existe una comunicación influyente de manera vertical-horizontal-creciente-decreciente.

1.3.1.1 Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima a nivel organizacional se las considerada como importantes características que presentan ciertas medidas organizativas y que presentan influencia en la conducta del ser humano. De esta forma, se puede detallar un diagnóstico de clima a nivel organizativo que es favorable e idóneo para poder reconocer ciertas dimensiones que han sido parte de procesos de estudio para tener conocimiento de que es lo que afecta el ambiente a nivel organizacional.

Según el artículo científico de Sandoval (2004) veremos cómo diferentes autores piensan diferentes sobre las dimensiones de medición.

Likert (2004) estudia la parte perceptiva del clima en función de las siguientes dimensiones:

- La metodología de mando. La manera en la que se emplea el liderazgo como método influyente.
- Las tipologías de los impulsos motivacionales. Se refiere a los procesos que motivan a los trabajadores para responder a ciertas necesidades.
- Las tipologías de los procedimientos comunicacionales. Los tipos de comunicación a nivel empresarial y su naturaleza.
- Los tipos de procedimientos de influencia. Son importantes debido a la interacción que establece ciertos objetivos.
- Los tipos de procedimientos para la toma de decisiones. Tienen relevancia debido a la pertinencia de las investigaciones utilizadas al momento de decidir en la distribución de funciones.
- Los tipos de procedimientos de planificación. Se establecen basados en la sistematización y el planteamiento de nuevos objetivos.
- Los tipos de procedimientos de control. Se refiere a la distribución y el control de las diferentes instancias a nivel organizacional. Los objetivos de interés general de perfeccionamiento. La planificación así como la formación deseada.

Litwin y Stringer (1968) destacan el clima a nivel organizacional mediante las siguientes dimensiones:

- Estructura, la cual requiere del cumplimiento de ciertas obligaciones, además de nuevas reglas y políticas que se establecen en una organización.
- Responsabilidad, la cual requiere Autonomía, autosuficiente.
- Remuneración idónea, basado en la equidad y destacando cuando un trabajo está bien realizado.
- Apuros en la toma de ciertas decisiones. Se convierte en un importante reto y al mismo tiempo se convierte en un riesgo.
- Respaldo. Es parte de la colaboración colectiva y de la empatía que pueden sentir entre empleados.

- Tolerancia. Forma parte de la confianza que debe existir entre empleados como parte de un importante clima organizacional y que permite asimilar sin riesgo de conflicto.

Pritchard y Karasick (1973) refieren sobre el desarrollo de un instrumento compuesto por las siguientes dimensiones:

- Autonomía. Es parte de la libertad que tiene el individuo en ciertas decisiones importantes y que ayuda a solucionar ciertos problemas.
- Conflicto y cooperación. Se refieren básicamente al grado de colaboración entre trabajadores en el ejercicio laboral que reciben por parte de las instituciones.
- Relaciones sociales. Se refiere a la importancia de la interacción que se observa internamente a nivel institucional.
- Estructura. Da cobertura a ciertas directrices, y nuevas políticas que puedan beneficiar o afectar directamente la realización de una tarea.
- Remuneración. Es la forma en que se retribuye la labor del empleado.
- Rendimiento. Se relaciona la retribución con el trabajo que se realiza, en un intercambio donde ambas partes obtienen ganancia.
- Motivación. Es el incentivo que se genera en el entorno de una institución que va de la mano con la satisfacción de sus empleados.
- Estatus. Hace referencia a la parte jerárquica y sus niveles, lo cual es importante que existe en una organización.
- Flexibilidad e innovar. Es parte de la voluntad que los que dirigen las organizaciones, son formas de innovación y cambios.
- Centralizar la toma de decisiones. Es la forma de aplicar la delegación a nivel empresarial por parte de quienes forman los altos niveles jerárquicos.
- Respaldo. Es el apoyo que le brindan los jefes a sus trabajadores ante los momentos difíciles o condiciones adversas.

Bowers y Taylor en la Universidad de Michigan realizaron un estudio de las siguientes dimensiones que también forman parte del clima organizacional.

- Cambios tecnológicos: Consiste en abrirle la puerta a las innovaciones digitales con el fin de emplear nuevos recursos o equipos que faciliten o mejoren el trabajo de los trabajadores.
- Recursos Humanos. Es la atención que se le presta a los trabajadores por parte de las autoridades de una organización.
- Comunicación. Consiste en establecer redes de comunicación a nivel organizacional que facilite a los trabajadores el poder plantear nuevas sugerencias o recomendaciones.
- Motivación. Son ciertas condiciones favorables que conllevan a los empleados a esforzarse aún más por el bien de la institución.
- Toma de decisiones. Se evalúa la información obtenida para poder obtener resultados y sacar nuevas conclusiones sobre los procesos encaminados en la empresa.

Brunet (1987) refiere que para iniciar la evaluación del clima de una organización es imprescindible afirmar que el instrumento para realizar la medición cuente con las siguientes dimensiones:

- Autonomía. Es parte de la responsabilidad y la independencia que debe existir en favor de los empleados, siempre y cuando se cumpla las reglas de cada institución.
- Estructuración que impone el puesto. A través de esta dimensión se establecen técnicas comunicacionales en favor de los empleados.
- Recompensa. Se refiere específicamente a los aspectos de orden económico y de ciertas posibilidades que se deben promocionar.
- Consideración y respaldo. Son parte importante del estímulo que se debe emplear en favor del desarrollo de la empresa.

Para nuestro estudio se tomó en cuenta las siguientes dimensiones debido a que tiene una relación más precisa con la motivación laboral:

El comportamiento organizacional es un área de estudio que busca investigar el impacto en la organización del comportamiento de los trabajadores. Chiavenato (2009) afirma:

El estudio de la conducta a nivel organizacional establece la importancia de tomar en cuenta las variables como parte de las características en favor de las personas que forman parte de las organizaciones y que requieren de cualidades importantes como son la personalidad, las competitividad, los valores y ciertas actitudes, sin dejar a un lado la importancia de poder ser eficiente al momento de tomar ciertas decisiones (p .11).

El desempeño laboral es la forma de actuar de los trabajadores respecto a las funciones encargadas. Chiavenato (2009) afirma:

El desempeño en lo que tiene que ver a asuntos laborales, es la forma en que las personas le dan cumplimiento a sus obligaciones y actividades que deben realizar, lo cual no debe de afectar el orden grupal. Un correcto desempeño permite que se logre el éxito a nivel organizacional, mientras que un desempeño mediocre retrasa el crecimiento institucional (p. 12).

Competencias laborales: es la forma de resolver de forma positiva las funciones encargadas a los trabajadores. Louffat (2011) define:

La valoración del desempeño laboral: Es el procedimiento de orden técnico que mide el aporte de cada empleado según las actividades que debe cumplir, y las funciones para las que fue contratado. De esta forma se debe también evaluar sus competencias en base a sus conocimientos y el desenvolvimiento en sus funciones. Todo esto va de la mano con la aplicación práctica y las actitudes que presente en base a la ética profesional y sus propios valores. Las autoridades de cada empresa deben conducir la medición de la productividad y poder obtener de esta forma buenos resultados. (p.117).

1.3.2 La motivación humana

Jerarquía basada en las necesidades de Maslow

Abraham Maslow (1943) refiere que las necesidades del ser humano no cuentan con la misma hiperactividad para lograr una satisfacción. Cada empleado participa en un ordenamiento particular basada en las siguientes necesidades. Forma parte de una sistematización que especifica ciertas necesidades primarias detalladas a continuación:

Fisiológicas: las mismas que se incluyen como parte de las necesidades básicas del ser humanos como son el hambre, la sed, climas difíciles, entre otros.

Seguridad: La importancia de precautelar los derechos de adultos y la protección de daños físicos y psicológicos.

Sociales Se refiere a la parte afectiva que brinda un importante sentido de pertenencia.

Ego: Resalta ciertos factores internos de afecto, como la exigencia de respeto, la autonomía y la necesidad imperiosa de lograr un status o reconocimiento a nivel social.

Autorrealización: Se considera como el envío anímico para buscar cumplir ciertos objetivos que te permiten mejorar tu potencial.

Teoría de las Tres necesidades de McClelland

David McClelland (1961) se refiere a la sistematización que se la destaca por contar con impulsos que son dominantes y que permiten marcar incentivos, a continuación se las puede detallar:

Necesidad de alcanzar el éxito: Se refiere a la búsqueda de nuevos logros para sobresalir o destacar ante los demás.

Necesidad de tener poder: Se refiere específicamente a la búsqueda de un puesto de alto grado jerárquico que permita decidir en ciertos aspectos, de esta forma se busca generar impacto e influencia y mayor control sobre los demás.

Necesidad de afiliarse: Habla de la necesidad de marcar una relación a nivel laboral y fuera de ella, como parte del crecimiento del trabajo colectivo en búsqueda de mejores resultados.

Los trabajadores sienten el estímulo que conlleva a mejorar en su desempeño laboral, lo cual genera competitividad y al mismo tiempo se convierte en una importante motivación para buscar la excelencia a nivel grupal. La propuesta de McClelland permite marcar ciertas diferencias en flexibilidad que se le brinde a los trabajadores según las actividades que cumpla de cada uno, de manera que se pueda establecer una buena comunicación.

Definición de Motivación Laboral

Según Robbins (2009) define motivación:

Los procedimientos pueden incidir de forma evidente en la intensidad y direccionamiento del esfuerzo que puede encaminar un trabajador con la finalidad de alcanzar nuevos objetivos. El incentivo a nivel general es importante para alcanzar nuevas metas en el campo laboral, es importante que las instituciones puedan marcar ciertos lineamientos que son de gran ayuda para la planificación que se debe ejercer a nivel institucional, el único interés debe ser relacionado con la parte laboral (p. 175).

Kotler (2002) indico que:

Las necesidades en el ser humano se las cataloga como biógenas: los mismos que se muestran como estados de tensión desde la perspectiva fisiológica, tales como son la sed, hambre, ciertos estados de incomodidad. Otras de las necesidades son catalogadas como psicógenas: las mismas que surgen de los estados de tensión psicológicos, como la intención de ser reconocidos, e incluso de querer pertenecer (p.129).

Según Sexton (1977) estableció que “El estímulo en el entorno laboral forma parte del procedimiento que puede incentivar al empleado para que pueda realizar una gestión que permita satisfacer ciertas necesidades y alcanzar metas deseadas para la motivación” (p.162).

La motivación permite remunerar las actividades acorde a las funciones que desempeñan, y que además permiten realizar trabajos en un mejor ambiente laboral, cada vez aparecen nuevas tareas que se deben de cumplir, además de los conflictos que se deben de resolver. Es importante que exista un trabajo en equipo y un respeto entre jefes y empleados.

Dimensiones de Motivación Laboral

Factores de higiene

Según Herzberg (1959), refiere que los factores considerados de higiene son los que se sitúan en el ambiente de los trabajadores, y comprenden ciertos condicionamientos que se desarrollan en el campo laboral” (p.155). Son casi ajenos a las actividades que se realiza, de acuerdo al contexto laboral.

- Condiciones laborales: No se puede ejercer un estricto control a favor de los trabajadores, lo cual puede generar insatisfacción.
- Políticas administrativas: Señala que el trabajador se encuentra cercano a las políticas empresariales, el cual está encaminado al cumplimiento ciertos objetivos.
- Competitividad técnica: Se refiere a que las personas son vigiladas durante la jornada laboral y se exigen resultados.
- Remuneración: se lo relaciona como un importante factor higiénico debido a que el sueldo lo paga el contratante.
- Seguridad en el puesto: El trabajador busca estabilidad.
- Relaciones entre colaboradores: Desde el arranque de la jornada siempre podrá darse una buena comunicación.

Factores Motivacionales

Según Herzberg (1959) refiere que los Factores motivacionales tienen relación con la parte laboral, la realización, y principalmente el compromiso desde la parte laboral” (p.155).

- Reconocimiento: Habla de los logros que se pueden alcanzar a nivel empresarial, lo cual puede generar una motivación grupal.
- Delegar responsabilidades: El trabajo que se realiza con responsabilidad te genera mayor confianza interna, a su vez es un estímulo para el empleado.
- Status: Se refiere al cargo que ocupa o la labor que desempeña a nivel empresarial.

1.4 Formulación del Problema

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas. 2018?

1.5 Justificación del Estudio

Justificación social

El presente proyecto busca constituir la relación existente entre el clima organizacional y la motivación laboral, para identificar los puntos débiles y conjuntamente poder fortalecer la teoría sistemática de las variables se dejara recomendaciones para GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas. Para mejorar y corregir las codicias laborales que permita a sus colaboradores desempeñarse prósperamente y así poder mejorar principalmente la atención a los usuarios ya que ellos son los beneficiarios finales de las mejoras de la organización.

Justificación Metodológica

El estudio de la presente investigación de clima organizacional y motivación laboral tiene relevancia porque nos mostrara la realidad de las funciones de los empleados del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas. Para así identificar la condición y realizar los cambios necesarios en los proceso de trabajo y así optimizar los mismo mejorando el desenvolvimiento en la institución

Justificación Práctica

Al tener un buen clima organizacional, habrá resultados positivos para las funciones de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas. Entre los logros se puede mencionar los siguientes: productividad, satisfacción, adaptación, innovación, etc. Es decir ver que procesos se puede implementar para agilizar y facilitar las tareas de los trabajadores para mejorar constantemente los resultados internos de la organización

Justificación Teórica

El presente proyecto se realiza con el propósito de aportar conocimiento y teorías existentes sobre la relación entre el clima organizacional y Motivación laboral, ya que este estudio se basa en teorías propuestas, se realiza la experimentación con los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Cone Viejo de Yaguachi Provincia del Guayas, y se espera que los resultados sean de aporte para futuras investigaciones dentro del mismo campo.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

El clima organizacional se relaciona con la motivación Laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018

Hipótesis Nula

No existe una relación entre el clima organizacional con la motivación Laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018

Hipótesis específico

H1: Es el indicado el nivel de clima organizacional de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

H1o: No es el indicado el nivel de clima organizacional de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

H2: Es el indicado el nivel de motivación laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

H2o: Es el indicado el nivel de motivación laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

H3: Existe relación entre clima organizacional y los factores higiénicos de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

H3o: No existe relación entre clima organizacional y los factores higiénicos de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

H4: Existe relación entre clima organizacional y los factores motivacionales de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018

H4o: No existe relación entre clima organizacional y los factores motivacionales de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima Organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de clima organizacional de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.
- Identificar el nivel de motivación laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.
- Establecer la relación entre clima organizacional y motivación laboral en la dimensión de factores higiénicos de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.
- Establecer la relación entre clima organizacional y motivación laboral en la dimensión de factores motivacionales de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018

II MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) menciona:

El planteamiento del problema se define como el inicio del proceso de indagación en el que se formulan hipótesis, por lo que el que investiga debe proyectar de forma práctica y explícita las respuestas a las interrogantes que se plantean en el desarrollo de una investigación, en la que se debe detallar los objetivos.

Es decir, es la estrategia del investigador para llegar a responder el planteamiento del problema obteniendo datos para convertirla en información y con eso poder cumplir con los objetivos planteados.

También Hernández, Fernández, & Baptista (2014) afirma:

El enfoque cuantitativo se lo puede definir como un procedimiento en conjunto de carácter secuencial y demostrativo. Cada fase precede a la posterior y no se puede de ninguna forma eludir ciertos peldaños. Presenta un ordenamiento estricto, el mismo que se lo puede redefinir. Cuenta con el planteamiento de ciertas ideas que se van acotando y delimitando, y que además plantean nuevos objetivos y ciertas interrogantes en el proceso de indagación, se estudia las características literarias literatura como parte de la construcción de un marco teórico. De las interrogantes se busca establecer la hipótesis y posteriormente estudiar las variables; luego se realiza una planificación para desarrollar el diseño; se realiza la medición de las variables; y finalmente se plantean las conclusiones (p. 4).

Nuestra investigación se basa en ese enfoque por que los datos lo obtendremos mediante encuestas para después procesarlos y obtener la información para poder responder nuestras hipótesis

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) deducen que:

Una investigación que se trabaja en base a un estudio no experimental, no puede generar ninguna situación nueva, es decir que simplemente se observan las que ya existen y que no se provocan de manera intencional en el proceso de exploración. En el presente trabajo se puede conocer de variables no experimentales que ocurren y las mismas que no se pueden manipular, no se puede mostrar un dominio absoluto en estas variables, ni tampoco se puede alcanzar una influencia sobre las mismas (p.149).

Por lo tanto, definimos que nuestro proyecto es un diseño no experimental porque no manipulamos la variable existente en lo que actualmente se observa.

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) mencionan que:

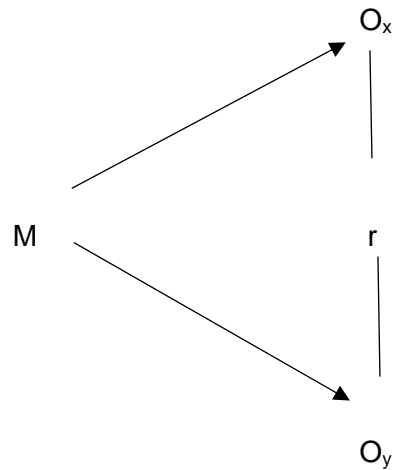
Los diseños transaccionales son de carácter descriptivo y presentan como objetivo la investigación o estudio de las modalidades de cada una de las variables que se plantean a nivel poblacional. Dicho proceso se trata de poder ubicar cada variable a personas que puedan proporcionar ciertas descripciones. Los estudios presentan características descriptivas y las que pueden dejar ciertas hipótesis pueden ser también consideradas como descriptivas (p.152).

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) establecen que:

Los diseños de orden correlacional - causal establecen ciertas relaciones entre cada una de las variables sin que se logre definir un análisis sobre las relaciones causales. Cuando existe una limitación en las relaciones no consideradas como causales, se establecen en la planificación e hipótesis correlacionales; por lo que se busca ajustar y estudiar las vinculaciones de ordenamiento causal (p.155).

Debido a los conceptos mencionados el tipo de diseños que emplearemos será el correlacional, debido a que se podrá encaminar la búsqueda de la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral del personal administrativo

del Gobierno Administrativo Descentralizado Parroquial Rural de Yaguachi Viejo Cone 2018.



Donde:

M= Muestra

O_x =variable 1: Clima organizacional

O_y =variable 2: Motivación laboral

R= Relación de las variables de estudio

2.2 Variables y Operacional

Variable x: Clima organizacional

Definición Conceptual: Según Chiavenato (2009) refiere que clima en el entorno laboral se describe a las diferentes propiedades de motivación o incentivo del ambiente a nivel organizativo: es decir, que se estudia ciertos detalles que presenta

la organización como parte de un estímulo a los tipos de incentivo a favor de cada uno de sus integrantes.

Definición Operacional:

Es el conjunto de condición donde cada individuo desempeña sus funciones y está relacionado con la motivación, desempeño, satisfacción y muchos otros aspectos

Variable y: Motivación laboral

Definición Conceptual: Según Robbins (2009) se refiere a que la motivación o incentivo a nivel laboral forma parte de los procedimientos que presentan incidencia en la intensidad, direccionamiento y perseverancia en lo que tiene que ver a los esfuerzos que realiza cada persona para alcanzar ciertos objetivos. La motivación a nivel general se la puede considerar como un impulso para poder conseguir ciertas metas.

Definición Operacional:

Es el conjunto de procesos que influyen a una persona en la manera de realizar las tareas encargadas y con la intensidad q las realice.

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición
Clima organizacional	Según Chiavenato (2009) refiere que clima en el entorno laboral se describe a las diferentes propiedades de motivación o incentivo del ambiente a nivel organizativo: es decir, que se estudia ciertos detalles que presenta la organización como parte de un estímulo a los tipos de incentivo a favor de cada uno de sus integrantes.	Conjunto de condición que cada individuo desempeña sus funciones y está relacionado con la motivación, desempeño, satisfacción y muchos otros aspectos.	Comportamiento organizacional	Actitudes del trabajador	1,2,3,4	Ordinal
				Decisiones directivas	5,6	
				Compromiso y participación	7,8	
			Medida de desempeño	Administración del desempeño	9,10	
				Evaluación del desempeño	11,12,13,14	
				Métodos de evaluación del desempeño	15,16	
			Competencia laborales	Aspectos conceptuales	17	
				Aspectos procedimentales	18,19	
				Aspectos actitudinales	20	

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición
Motivación Laboral	Según Robbins (2009) se refiere a que la motivación o incentivo a nivel laboral forma parte de los procedimientos que presentan incidencia en la intensidad, direccionamiento y perseverancia en lo que tiene que ver a los esfuerzos que realiza cada persona para alcanzar ciertos objetivos. La motivación a nivel general se la puede considerar como un impulso para poder conseguir ciertas metas.	Conjunto de procesos que influyen a una persona en la manera de realizar las tareas encargadas y con la intensidad q las realice	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar	1	Ordinal
				Políticas de la organización y administración	2	
				Relación con el supervisor	3,4	
				Competencia técnica al supervisor	5	
				Salario y remuneración	6	
				Seguridad en el puesto	7,8	
				Relaciones con los colegas	9,10	
			Factores Motivacionales	El trabajo en si	11	
				Delegación de responsabilidad	12,13	
				Progreso	14	
				Crecimiento	15	
				Realización	16	
				Reconocimiento	17	
				Estatus	18	

2.3 Población y Muestra

Población

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) afirman que: “Población es el cúmulo de casos que deben concordar con ciertas especificaciones” (p. 173).

Para el desarrollo de esta tesis se considera como población el personal administrativo y de apoyo que labora en el Gobierno Administrativo Descentralizado Parroquial Rural de Yaguachi Viejo Cone, un total de 33 trabajadores.

Distribución del personal que labora en el Gobierno Administrativo Descentralizado Parroquial Rural de Yaguachi Viejo Cone.

Tabla 5: Distribución del personal del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone

Empleados	Genero		N° de Empleados
	Masculino	Femenino	
Personal Administrativo	7	9	16
Personal de Apoyo	8	9	17
Total	15	18	33

Muestra

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) afirman que: “la muestra es un grupo segmentado y obtenido a través del estudio y la ejecución de la población, sobre la que se busca recopilar información y se define o delimita de forma precisa, además representa a la población” (p. 173).

La muestra de la presente tesis está conformada por Vocales, Secretaria, tesorero, auxiliares administrativas y auxiliar de servicio, todos ellos son parte del Gobierno Administrativo Descentralizado Parroquial Rural de Yaguachi Viejo Cone. Como podemos observar que la población es pequeña y basándonos en tamaños sugeridos en el texto de Hernández, Fernández, & Baptista (2014) que se basa en Mertens (2010) y Borg y Gall (1989), tamaño mínimo de la muestra acorde al propósito del estudio, nos respalda que nuestra investigación será válida.

Tabla 6 : Tamaño de la muestra según el Tipo de estudio

Tipo de estudio	Tamaño mínimo de la muestra
Transeccional descriptivo o correlacional	30 casos por grupo o segmento del universo
Encuesta a gran escala	100 casos para el grupo o segmento más importante del universo y de 20 a 50 casos para grupos menos importantes
Causal	15 casos por variable independiente
Experimental o Cuasiexperimental	15 por grupo

Muestreo

Como se observa en la tabla 2 del tamaño según el tipo de estudio y como nuestra población es pequeña se la utiliza toda sin excluir a ningún trabajador

Criterios de Inclusión

- Colaboradores contratados del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone
- Colaboradores de ambos sexos
- Contestado el cuestionario de interrogantes.

Criterios de Exclusión

No se excluye porque existe a ningún colaborador debido que la muestra es pequeña

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Para la recopilación de ciertos datos de la variable clima organizacional se empleará un cuestionario con las respectivas dimensiones: comportamiento organizacional con ocho ítems, medida de desempeño con ocho ítems, y competencia laboral con cuatro ítems con una muestra de 33 trabajadores del GAD Parroquial Rural de Yaguachi Viejo Cone con un tiempo de duración de 15 minutos, la escala de medición que se utilizara es ordinal.

Para la recopilación de ciertos datos de la variable motivación laboral se utilizará un cuestionario con las respectivas dimensiones: factores higiénicos con diez ítems, y Factores Motivacionales con ocho ítems con una muestra de 33 trabajadores del GAD Parroquial Rural de Yaguachi Viejo Cone con un tiempo de duración de 15 minutos, la escala de medición que se utilizara es ordinal.

Técnicas: Se los puede definir como procedimientos para resolver un problema, en el caso de nuestra tesis usaremos el método de encuestas para obtener la información de las variables anteriormente descritas.

Martínez (2013) dice que.

La técnica se refiere a la forma de encaminar la metodología; las estrategias utilizadas permiten recopilar datos informativos requeridos y de esta forma se busca construir el conocimiento en la investigación, mientras que el proceso determina las condiciones de ejecución de forma técnica. La técnica presenta ciertas normativas en el ordenamiento de nuevas etapas de los procedimientos de indagación, de forma que pueda proporcionar instrumentos de recopilación, medición, correlación y análisis de información, y que permita aportar los medios aplicables en el método.

Instrumentos: son los medios que se utilizan para recoger y registrar los datos que se usaran el estudio deseado, en nuestro caso usaremos un cuestionario.

Martínez (2013) dice que:

La operatividad es un importante mecanismo de investigación. Se debe de emplear de forma indistinta a través de la técnica e instrumento del proceso de investigación; un claro ejemplo la técnica que se emplea al momento de realizar una entrevista. Las técnicas más utilizadas en el proceso de investigación es la cualitativa, donde se emplea la observación, la encuesta; y en la cuantitativa se realiza un proceso de recopilación de los documentos, la recopilación de información mediante ciertos cuestionarios que se los define como encuestas o entrevistas y que además se les aplica un análisis estadístico. A través del presente trabajo de investigación no se busca mostrar las características que definen la técnicas e instrumentos más utilizados en la indagación, solo consiste en realizar un breve comentario acerca de la presencia de la investigación.

Cuestionario estructurado: Se la conoce como una importante técnica de la encuesta, la misma que permite formular un grupo sistemático de interrogantes, en una cedula que se relacionan con el objetivo del estudio.

Tabla 7 : Descripción de Técnicas e Instrumentos por variables

Variable	Técnica	Instrumento	Unidad de Información
clima organizacional	Encuesta	Cuestionario estructurado	GAD Parroquial Rural de Yaguachi Viejo Cone
motivación laboral	Encuesta	Cuestionario estructurado	GAD Parroquial Rural de Yaguachi Viejo Cone

Ficha técnica de los instrumentos

Escala de Clima Organizacional

Nombre	: Encuesta número 1 para medir el clima organizacional
Autor	: Rizzo Alvear María Elizabeth
Procedencia	: Guayas-Ecuador,2018
Objetivo	: Determinar el nivel de Clima Organizacional de los trabajadores de GAD Parroquial Rural de Yaguachi Viejo Cone
Administración	: Servidores Públicos
Duración	: de 15 a 20 minutos
Edad	: 22-64
Significación	: La escala está referida a evaluar los niveles del Clima Organizacional.
Observación	: El cuestionario es aplicado por el investigador
Estructura	: La escala de apreciación consta de 20 ítems está estructurado con 4 alternativas de respuestas: 1) Nuca, 2) A veces, 3) Casi Siempre, 4) Siempre. La escala está conformada por tres dimensiones, siendo las siguientes:

- 1) Comportamiento Organizacional
- 2) Medida de desempeño
- 3) Competencia Laboral

Escala de Motivación Laboral

Nombre	: Encuesta número 2 para medir el Motivación Laboral
Autor	: Rizzo Alvear María Elizabeth
Procedencia	: Guayas-Ecuador,2018
Objetivo	: Determinar el nivel de Motivación Laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural de Yaguachi Viejo Cone
Administración	: Servidores Públicos
Duración	: de 15 a 20 minutos
Edad	: 22-64

Significación	: La escala está referida a evaluar los niveles del Motivación Laboral
Observación	: El cuestionario es aplicado por el investigador
Estructura	: La escala de apreciación consta de 18 ítems está estructurado con 4 alternativas de respuestas: 1) Nunca, 2) A veces, 3) Casi Siempre, 4) Siempre. La escala está conformada por dos dimensiones, siendo las siguientes:
	1) Factores Higiénicos
	2) Factores Motivacionales

Validación del Instrumento

La validación del contenido se aseguró mediante la revisión de las bibliografías disponibles, adicionalmente pasaron por criterios de experto asegurando que son válidos para la aplicación

Confiabilidad de las variables

Para verificar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el software SPSS versión 25, se utilizó una prueba piloto con diez integrantes del GAD Parroquial Rural de Yaguachi Viejo Cone donde nos dio el siguiente resultado por la variable de clima organizacional el Alfa de Cronbach es de 0.852 lo que hace que este dentro de los parámetros permitidos por otro lado la variable Motivación Laboral nos dio como resultado 0.862 estando también dentro de los parámetros aceptables y con esto podemos concluir que nuestra herramienta es confiable para realizar nuestro estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

En la exploración realizada, se logró detallar un procedimiento estadístico, que se utiliza mediante el software SPSS versión 22.0 con el fin de poder marcar una clasificación, ordenamiento, codificación y tabulación en lo que tiene que ver a información estadística; posteriormente se presentan ciertos resultados mediante tablas y figuras estadísticas.

En el artículo científico de Mondragón (2014) describe que el coeficiente de correlación mide la fuerza o grado de asociación entre dos variables cuantitativas y mediante investigación se elaboró la siguiente tabla con valores de interpretación de Rho de Spearman.

Tabla 8: Tabla de Valores del coeficiente de Rho Spearman

R	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

2.6 Aspectos éticos

La investigación al “Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Yaguachi Viejo Cone 2018.” implicará el uso de información de parte de funcionarios estatales que prefieren el anonimato en el presente trabajo, además se cumplirán los criterios de **confidencialidad** y **anonimato** de fuentes.

En los reportes y en las tablas anexas de esta investigación se modificarán sus nombres así como los medios que representaban y se codificarán, respectivamente sus nombres.

Respecto de los datos que encontraremos se guardará la integridad del criterio de inalterabilidad de éstos, resumiendo solamente las respuestas dadas por los funcionarios en la mayor de las veces con “sus propias palabras”, cuidando de no cambiar el sentido que quisieran expresar, algo que se documentará en la transcripción de las entrevistas, y que también serán entregadas como anexos.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo del cuestionario de investigación

Variable 1: Clima Organizacional

Tabla 5: Distribución de frecuencia y porcentaje del Clima Organizacional de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	[20-31]	0	0%
BAJO	[32-43]	0	0%
MEDIO	[44-55]	0	0%
ALTO	[56-67]	11	33%
MUY ALTO	[68-80]	22	67%
TOTAL		33	100%

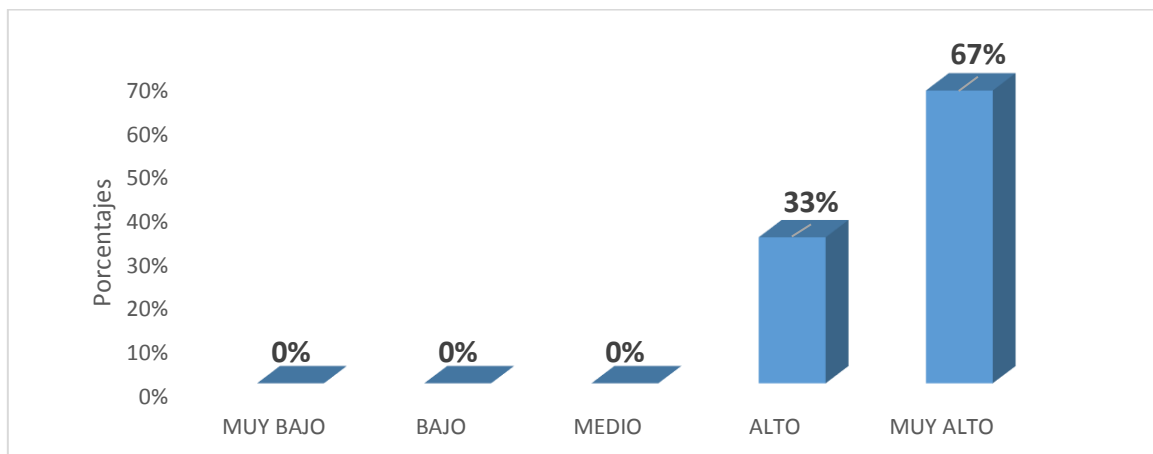


Figura 6: Nivel de Clima Organizacional de los Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

Apreciación:

De acuerdo a los resultados Obtenidos en la tabla 5 y figura 1, de todos Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 que forman el 100 % de la muestra: en el 67% de los encuetados se observa que existe un clima organizacional muy alto, mientras que el 33% de los encuetados se observa un clima organizacional alto. Con esto podemos decir que los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 tiene un buen nivel de clima organizacional

Dimensión 1: Comportamiento Organizacional

Tabla 6: Distribución de frecuencia y porcentaje del Comportamiento Organizacional de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	[8-12]	0	0%
BAJO	[13-17]	0	0%
MEDIO	[18-22]	0	0%
ALTO	[23-27]	10	30%
MUY ALTO	[28-32]	23	70%
TOTAL		33	100%

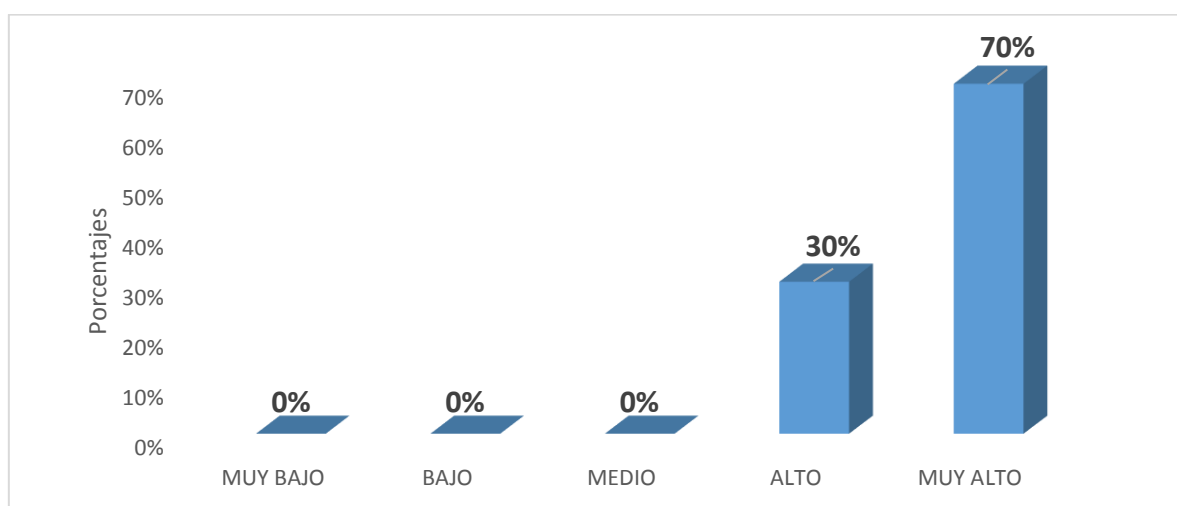


Figura 7 : Niveles del Comportamiento Organizacional de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

Apreciación:

De acuerdo a los resultados Obtenidos en la tabla 6 y figura 2, de todos Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 que forman el 100 % de la muestra: en el 70% de los encuetados se observa que existe un clima organizacional muy alto, mientras que el 30% de los encuetados se observa un comportamiento organizacional alto. Con esto podemos decir que los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 tiene un buen nivel de comportamiento organizacional

Dimensión 2: Medida de Desempeño

Tabla 7: Distribución de frecuencia y porcentaje de la Medida de Desempeño de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	[8-12]	0	0%
BAJO	[13-17]	0	0%
MEDIO	[18-22]	0	0%
ALTA	[23-27]	16	48%
MUY ALTA	[28-32]	17	52%
TOTAL		33	100%

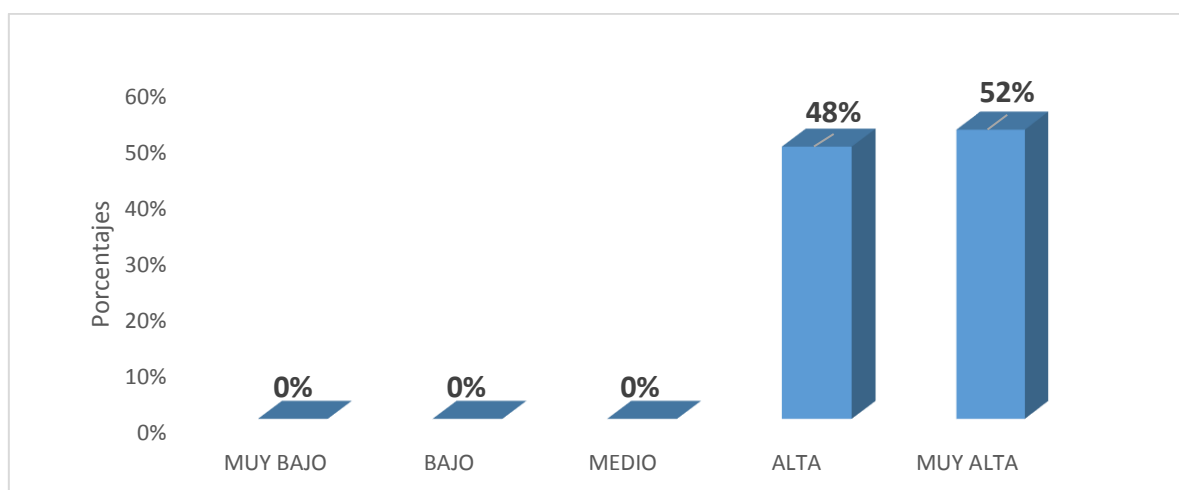


Figura 8: Niveles de medida de desempeño trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

Apreciación:

De acuerdo a los resultados Obtenidos en la tabla 7 y figura 3, de todos Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 que forman el 100 % de la muestra: en el 70% de los encuetados se observa que existe un clima organizacional muy alto, mientras que el 30% de los encuetados se observa un comportamiento organizacional alto. Con esto podemos decir que los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 tiene un buen nivel de comportamiento organizacional

Dimensión 3: Competencia Laboral

Tabla 8: Distribución de frecuencia y porcentaje de la Competencia Laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	[4-6]	0	0%
BAJO	[7-9]	1	3%
MEDIO	[10-12]	10	30%
ALTA	[13-15]	20	61%
MUY ALTA	[16-18]	2	6%
TOTAL		33	100%

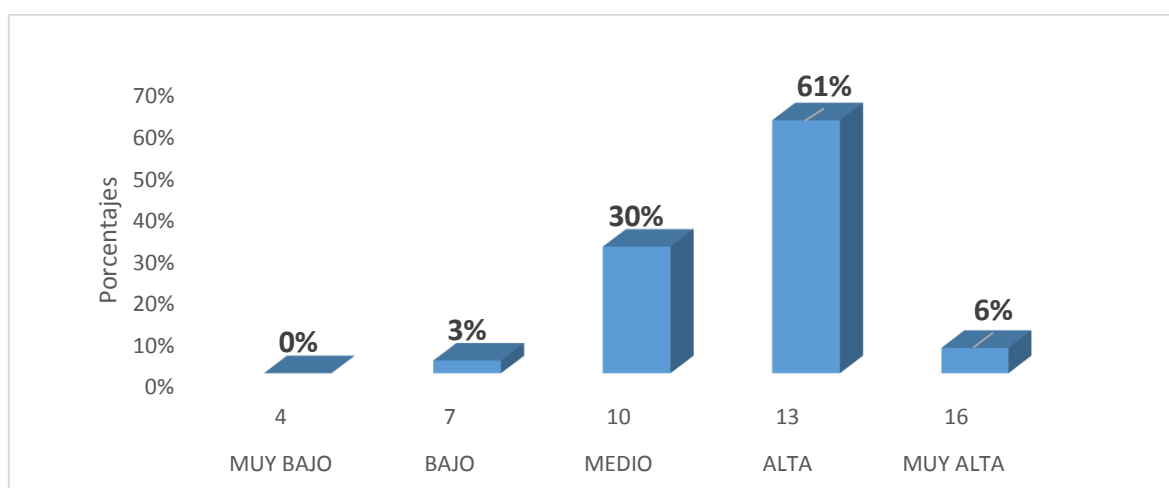


Figure 9: Niveles de Competencia Laboral trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

Apreciación:

De acuerdo a los resultados Obtenidos en la tabla 8 y figura 4, de todos Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 que forman el 100 % de la muestra: en el 6% de los encuetados se observa que existe una competencia laboral muy alto, mientras que el 61% de los encuetados se observa una competencia laboral alta, también 30% de los encuetados se observa una competencia laboral media y por último el 3% es baja. Con esto podemos decir que los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 tiene un nivel aceptable de Competencia Laboral.

Variable 2: Motivación Laboral

Tabla 9: Distribución de frecuencia y porcentaje de la Motivación Laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	[20-31]	0	0%
BAJO	[32-43]	0	0%
MEDIO	[44-55]	2	6%
ALTO	[56-67]	28	85%
MUY ALTO	[68-80]	3	9%
TOTAL		33	100%

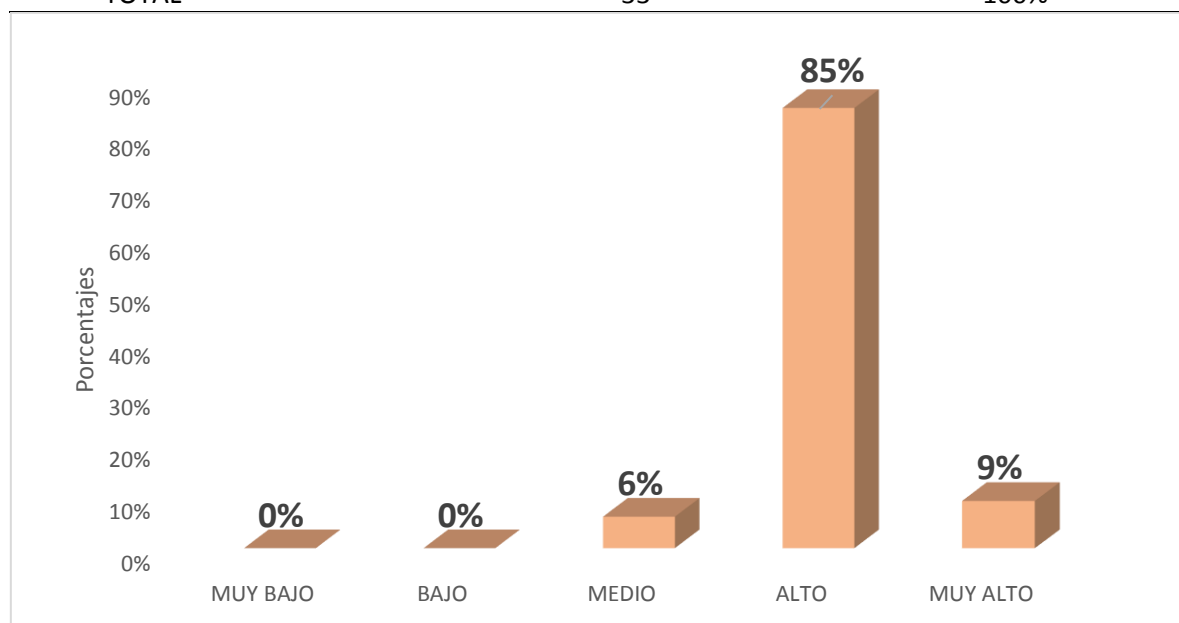


Figura 10: Niveles de la Motivación Laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.

Apreciación:

De acuerdo a los resultados Obtenidos en la tabla 9 y figura 4, de todos Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 que forman el 100 % de la muestra: en el 9% de los encuetados se observa que existe una Motivación Laboral muy alto, mientras que el 85% de los encuetados se observa una Motivación laboral alta, y por último el 6% es baja. Con esto podemos decir que los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 tiene un nivel aceptable de Motivación Laboral.

Dimensión 1: Factores Higiénicos

Tabla 10: Distribución de frecuencia y porcentaje de los Factores Higiénicos de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

FRECUENCIA		PORCENTAJE	
MUY BAJO	[10-16]	0	0%
BAJO	[17-23]	0	0%
MEDIO	[24-30]	0	0%
ALTA	[31-37]	29	88%
MUY ALTA	[38-44]	4	12%
TOTAL		33	100%

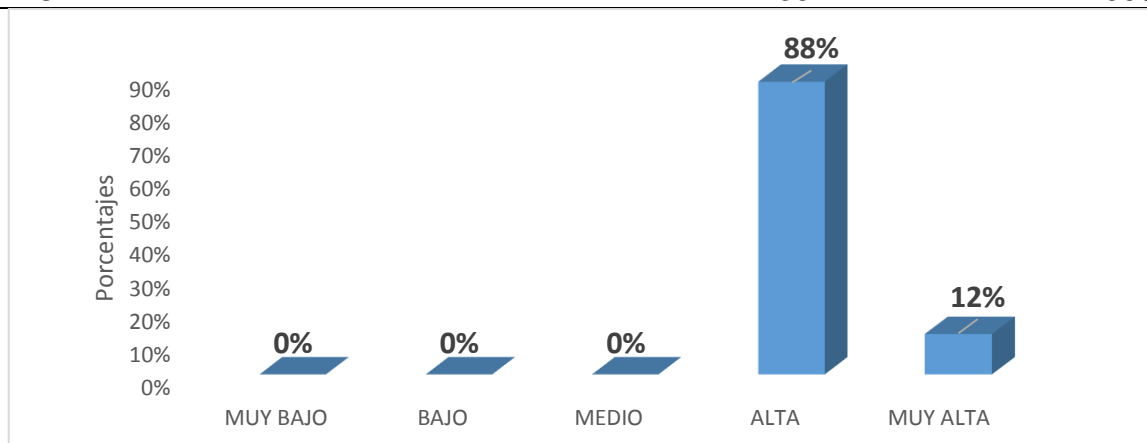


Figura 11: Niveles de los Factores Higiénicos de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018.

Apreciación:

De acuerdo a los resultados Obtenidos en la tabla 10 y figura 6, de todos Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 que forman el 100 % de la muestra: en el 12% de los encuetados se observa que los factores Higiénicos son muy altos, mientras que el 88% de los encuetados se observa que los factores Higiénicos son altos. Con esto podemos decir que los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 tiene un nivel apropiado de los Factores Higiénicos .

Dimensión 2: Factores Motivacionales

Tabla 11: Distribución de frecuencia y porcentaje de los Factores Motivacionales de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

FRECUENCIA		PORCENTAJE	
MUY BAJO	[8-12]	0	0%
BAJO	[13-17]	0	0%
MEDIO	[18-22]	4	12%
ALTA	[23-27]	16	48%
MUY ALTA	[28-32]	13	39%
TOTAL		33	100%

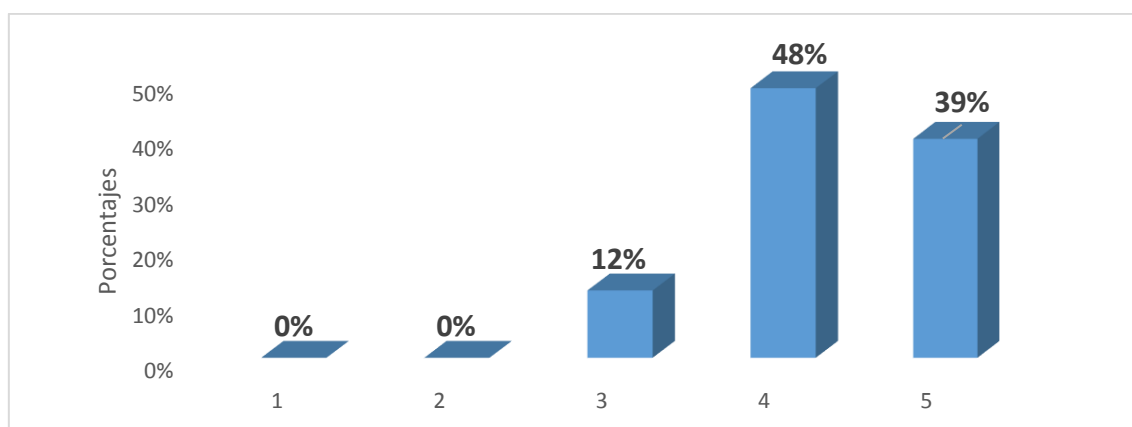


Figura 7: Distribución de frecuencia y porcentaje de los Factores Motivacionales de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

Apreciación:

De acuerdo a los resultados Obtenidos en la tabla 11 y figura 7, de todos Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 que forman el 100 % de la muestra: en el 39% de los encuetados se observa que los factores Motivacionales son muy altos, mientras que el 48% de los encuetados se observa que los factores Motivacionales son altos, y por último que el 12% son valores medios. Con esto podemos decir que los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 tiene un nivel apropiado de los Factores Motivacionales.

3.2 Prueba de contrastación de hipótesis

Estadística contraste de hipótesis: La hipótesis de mi proyecto de investigación fue procesada mediante el software estadístico SPSS V. 25, donde se obtiene el Rho de Spearman.

Tenemos la siguiente referencia

$P \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

$P < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Hipótesis General (Ha)

El clima organizacional se relaciona con la motivación Laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018

Hipótesis Nula (Ho)

No existe una relación entre el clima organizacional con la motivación Laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018

Tabla 12 : Correlación entre Clima Organizacional y Motivación Laboral

			Clima Organizacional	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)		0,006
		N	33	33
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	
		N	33	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Apreciación:

Del procedimiento estadístico se consiguió el siguiente resultado de significancia (bilateral) de 0,006; este valor es menor que 0,05. Esto significa que la relación entre las variables es significativa por lo que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternar, en conclusión con la referencia decimos que $p=0,006$ es menor que 0,05 se aprueba la hipótesis alterna: además como el coeficiente de correlación es 0,465 positivo expresa que existe un nivel moderado de correlación entre las variables de clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018

Hipótesis específicas**Hipótesis 1**

H1: Es el indicado el nivel de clima organizacional de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

H1o: No es el indicado el nivel de clima organizacional de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

Apreciación:

Del procedimiento estadístico que podemos observar tabla 1 y figura 1 tenemos que en el 67% de los encuetados se observa que existe un clima organizacional muy alto, mientras que el 33% de los encuetados se observa un clima organizacional alto. Con esto podemos decir que se acepta la hipótesis alterna y se demuestra que es aceptable el nivel de clima organizacional de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

Hipótesis 2

H2: Es el indicado el nivel de motivación laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

H2₀: Es el indicado el nivel de motivación laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

Apreciación:

Del procedimiento estadístico que podemos observar tabla 4 y figura 4 tenemos que en el 9% de los encuetados se observa que existe una Motivación Laboral muy alto, mientras que el 85% de los encuetados se observa una Motivación laboral alta, y por último el 6% es baja. Con esto podemos decir que se acepta la hipótesis alterna y se demuestra que es aceptable el nivel de Motivación Laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

Hipótesis 3

H3: Existe relación entre clima organizacional y los factores higiénicos de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

H3₀: No existe relación entre clima organizacional y los factores higiénicos de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.

Tabla 13: Correlación entre Clima Organizacional y la dimensión Factores Higiénicos de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

		Clima Organizacional	Factores Higiénicos
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
			,392*
		Sig. (bilateral)	0,024
		N	33
	Factores Higiénicos	Coeficiente de correlación	,392*
			1,000
		Sig. (bilateral)	0,024
		N	33

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Apreciación:

Del procedimiento estadístico se consiguió el siguiente resultado de significancia (bilateral) de 0,024; este valor es menor que 0,05. Esto significa que la relación entre las variables es significativa por lo que se refuta la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternar, en conclusión con la referencia decimos que $p=0,024$ es menor que 0,05 se acepta la hipótesis alterna: además como el coeficiente de correlación es 0,392 positivo comprueba que existe un nivel moderado de correlación entre las variables de clima organizacional y la dimensión Factores Higiénicos de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018

Hipótesis 4

H4: Existe relación entre clima organizacional y los factores motivacionales de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018

H4₀: No existe relación entre clima organizacional y los factores motivacionales de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018

Tabla 14: Correlación entre Clima Organizacional y la dimensión Factores Motivacionales de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018

		Clima Organizacional	Factores Motivacionales
Rho de Spearman	Clima Organizacional		
	Coeficiente de correlación	1,000	,496**
	Sig. (bilateral)		0,003
	N	33	33
	Factores Motivacionales		
	Coeficiente de correlación	,496**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,003	
	N	33	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Apreciación:

Del procedimiento estadístico se consiguió el siguiente resultado de significancia (bilateral) de 0,003; este valor es menor que 0,05. Esto significa que la relación entre las variables es significativa por lo que se refuta la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternar, en conclusión con la referencia decimos que $p=0,003$ es menor que 0,05 se acepta la hipótesis alterna: además como el coeficiente de correlación es 0,496 positivo demuestra que existe un nivel moderado de correlación entre las variables de clima organizacional y la dimensión Factores Motivacionales de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018

IV. DISCUSIÓN

En la tabla 5 se observa que existe un buen nivel de clima organizacional ya que la mayoría de los encuestados respondieron positivamente a los indicadores, esto se pudo demostrar debido que en el momento que se realizaron las encuestas se observó un ambiente laboral amigable y muy tranquilo, por lo tanto podemos deducir que lo observado se demuestra en el resultado de las mismas. Según Enríquez & Calderón (2017) en su Artículo “El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador” a través de la aplicación de un instrumento, analizó los factores más importante en el clima laboral y su incidencia en el desempeño, destacando que el clima organizacional es el fundamento para mejorar la organización.

En la tabla 9 se aprecia que la mayoría de los empleados responde positivamente a los indicadores de la variable motivación laboral, pero no teniendo valores tan altos como en el caso de la variable comportamiento organizacional, a pesar de ser correlacionales, se debe de resaltar que la variable motivación puede tener valores más altos, aunque con los valores obtenidos actualmente se puede deducir que son aceptables y adecuados, según Sola (2017) en su trabajo de investigación “La motivación en el clima organizacional de la Empresa Avícola y Agropecuaria Maricela Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga” destaca que la motivación siempre debe ser medida para poder corregir los niveles y evitar que estos bajen.

Tenemos el clima organizacional en el 67% de los encuetados se observa que existe un nivel muy alto, mientras que el 33% de los encuetados tenemos un nivel alto y de la motivación laboral tenemos que el 9% de los encuetados se observa que existe un nivel muy alto, mientras que el 85% tiene un nivel alto, como menciona Pérez & Rivera (2015), en su tesis que un apropiado clima organizacional es imprescindible en la institución por su influencia en la satisfacción laboral aunque nuestra variable es motivación laboral demuestra que el clima organizacional es un factor substancial dentro de la organización.

En la Tabla 12, se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable clima Organizacional y la variable Motivación Laboral sobre los participantes estudiados y con un P valor o sig. (Bilateral) obtenido de 0,006 lo que comparado con el parámetro de $1\% = 0,01$, y al ser menor nos lleva a rechazar la hipótesis general nula H_0 , aceptado la hipótesis general positiva H_1 sobre que sí existe correlación entre Clima Organizacional y Motivación Laboral, como tenemos en los antecedentes Sola (2017) en su trabajo de investigación “La motivación en el clima organizacional de la Empresa Avícola y Agropecuaria Maricela Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga” donde ella comprueba que si el clima organizacional es bajo la motivación laboral también lo será, además en esta tabla podemos observar el cálculo de la correlación entre la variable clima Organizacional y la variable Motivación Laboral sobre los participantes estudiados donde tenemos que el coeficiente de correlación es 0,456 concluyendo que es una correlación positiva y según el autor Quito (2017) en su trabajo de investigación titulado “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017”, consiguió como deducción que el nivel de relación establecido entre las variables clima organizacional y desempeño laboral es $r_{xy} = 0,524$, se lo define como un nivel de relación es fuerte y positivo, lo que quiere decir es que medida que el clima organizacional del personal presentará mejoría, y a consecuencia de esto, el desempeño laboral también mejorará.

Podemos decir que en el GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, 2018 existe un buen nivel de clima organizacional y como consecuencia un buen nivel de motivación laboral, ya que las variables están correlacionadas podemos decir que a mejor clima organización los trabajadores tendrán una mejor motivación laboral, logrando así que la institución alcance el éxito que busca.

V. CONCLUSIONES

- La relación entre Clima Organizacional y Motivación Laboral si existe sobre los 33 participantes trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018, mientras más positivo es el clima organizacional mayor será la motivación laboral, esto lo comprobamos con los aportes a la teoría y lo demostramos mediante análisis estadísticos, es decir si motivamos a los trabajadores el clima organizacional mejoraría la calidad de servicios, de esta manera se estarían beneficiándose diariamente los usuarios .
- El nivel de clima organizacional que existe en el GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone conformado por 33 trabajadores es alto tal como podemos corroborar en los análisis estadísticos que se realizó a dichos empleados teniendo como resultado que más del 50% se encuentra en el nivel muy alto y el otro porcentaje se encuentra en el nivel alto con esto podemos decir que los trabajadores se sienten bien dentro del entorno laboral que se encuentran
- El nivel de Motivación Laboral que existe en el GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone conformado por 33 trabajadores es favorable por que existe un ambiente agradable, cómodo, compañerismo, las relaciones entre superiores es muy buena porque existe comunicación permanente, se realizan reuniones de integración, los colaboradores se desempeñan en su labor encomendada satisfactoriamente
- La dimensión Factores higiénicos en correlación con el clima organizacional se demuestra que existe relación mediante el uso de los datos estadísticos aunque no resultó un nivel alto, se establece que si altera el clima organizacional, los factores higiénicos también se modificarán, recordemos que estos factores es donde el trabajador realiza sus funciones, es decir si el área está bien adecuada el trabajador será más motivado y se desempeñará mejor en sus funciones encargadas.

- La dimensión Factores Motivacionales en correlación con el clima organizacional se corrobora la relación mediante el uso de estadística siendo está más alta que la dimensión de factores higiénicos con lo que se concluye que si manipula el clima organizacional los factores motivacionales será más afectados que los factores Higiénicos, recordemos que estos se relacionan con el estado de motivación de los trabajadores, que los motiva hacer un óptimo trabajo, en sus metas y logros institucionales.

VI. RECOMENDACIONES

- La presidente del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone, debe considerar que si desea mantener y mejorar la motivación de sus trabajadores debe comenzar en implementar sistemas de medición y programas que impulse a mejorar el comportamiento organizacional.
- El nivel actual de comportamiento organizacional del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone es alto, pero la presidente debe tomar las medidas correspondiente para que se mantenga de esta forma e incluso aumentarlo ya que esto ayudara a la institución, trabajadores y usuarios.
- El nivel actual de Motivación laboral del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone es alto, las autoridades deben establecer políticas para que se mantenga de esta forma e incluso aumentarlo ya que esto favorecerá a los empleados y usuarios a los que se brinda atención, ya que los servicios que ofrecen serán realizados en el tiempo acordado y de manera correcta.
- Como existe la relación entre los factores higiénicos y comportamiento organizacional la institución debe continuar con mejoras constante ya que los factores higiénicos se tratan donde el trabajador realiza sus funciones como por ejemplo que tenga buena iluminación, que tenga comodidad con la temperatura, el baño ubicado en lugar adecuado, recordemos que es una correlación en consecuencia si mejora los factores higiénicos mejorara el clima organizacional.
- Como existe la relación entre los factores Motivacionales y comportamiento organizacional la institución debe seguir motivando a los empleados con reconocimientos por méritos institucionales y remuneraciones adecuadas a las funciones que realizan, como sabemos es una correlación en consecuencia si mejora los factores motivacionales mejorará el clima organizacional, influyendo también en la motivación laboral.
-

REFERENCIAS

- Alvarado Benavides, A. R., & Mejía López, P. S. (2015). *Repositorio UCV*. Obtenido de Repositorio UCV: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4613>
- Brunet. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*.
- Brunet, L. (1999). *El Clima del Trabajo en las organizaciones: Definicion, diagnostico y consecuencias*. Mexico: Ed Trillas.
- Chiavenato, I. (2009). Administracion de Recursos Humanos. En I. Chiavenato, *Administracion de Recursos Humanos* (pág. 74). Mexico.
- Enríquez Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (2017). *Podium*. Obtenido de Podium: <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- García Solarte, M. (16 de Diciembre de 2009). *redalyc*. Obtenido de redalyc: <http://www.redalyc.org/html/2250/225014900004/>
- Garcia Villamizar, G. E. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo*. Colombia.
- Gomez, E. (2013). Motivacion y gestion del talento humano. Costa Rica, Guatemala.
- González Bombón, A. (01 de 02 de 2016). *Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/20171>
- González, M. M., & Maldonado, I. P. (2007). Gestion del Clima Organizacional. *Laurus Revista de Educación*, 294-295.
- Guillén del Campo, M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a. *Revista Cubana de Salud Pública*, 242-252.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. D. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.
- Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*.
- Jaramillo Matias, J. N. (2016). *Repositorio UCV*. Obtenido de Repositorio UCV: <http://repositorio.ucv.edu.pe/discover>
- Kotler, P. (2002). *Principles of marketing*.
- Likert. (2004). *A Technique for the Measurement of Attitudes*.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University*.

- López, Z. (22 de abril de 2014). *El economista*. Obtenido de El economista: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2014/04/22/motivar-empleado-no-requiere-dinero>
- Louffat, E. (2011). *Administracion: Fundamentos del proceso adminitrativo*.
- Manosalvas Vaca, C. &. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 5-15.
- Martínez Godínez, V. L. (2013). *amazonaws*. Obtenido de amazonaws: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33109969/Metodos__tecnicas_e_instrumentos_de_investigacion.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1534267471&Signature=lq%2FMeHrzu8TqfZ1xtoMlGMmFxFx2M%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filen
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*.
- Mondragón Barrera, M. A. (14 de Noviembre de 2014). *researchgate*. Obtenido de researchgate: https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA
- Pérez Tenaza, N., & Rivera Cardozo, P. (2015). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/54238875.pdf>
- Pritchard, R., & Karasick, B. (1973). *The effects of organizational climate on managerial*.
- Quito Milagros, T. A. (2017). *Repositorio De Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de Repositorio De Universidad Cesar Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11935>
- Ramos Ramos , M. (2011). *dspace*. Obtenido de dspace: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1897/1/T-UCE-0007-24.pdf>
- Robbins Timothy, S. (2009). *Comportamiento Oragnizacional*. Mexico.
- Salazar Estrada, J., Guerrero Pupo, J., Machado Rodríguez, Y., & Cañedo Andalia, R. (2009). *Scielo*. Obtenido de Scielo: <http://www.medigraphic.com/pdfs/acimed/aci-2009/aci094d.pdf>
- Sandoval Caraveo, M. d. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. Mexico.
- Sexto , W. (1977). *Teorias de la Organizacion*. Trillas.

- Sola López, I. (2017). *Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25694>
- Torres Viera, L. B. (2016). *Repositorio Uscg*. Obtenido de Repositorio Uscg: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7235/1/T-UCSG-POS-MAE-140.pdf>
- Urciaga García, J., & Almendarez Hernández, M. A. (Marzo de 2007). *scielo*. Obtenido de scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-39252008000100002&script=sci_arttext
- Verdugo Ortiz, V. M. (2013). *Repositorio Unemi*. Obtenido de Repositorio Unemi: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/1104/3/LA%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DEL%20PERSONAL%20QUE%20PERTENECE%20A%20LA%20EMPRESA%20PROMODINASTIA%20DEL%20CANT%3%93N%20MILAGRO.pdf>
- Zavaleta Azabache, J. (2017). *Repositorio Universida Cesar Vallejo*. Obtenido de Repositorio Universida Cesar Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11952>
- Zubero, I., Alonso de Armiño, I., & Gómez, I. y. (2002). Precariedad laboral, precariedad vital. *Revista Vasca de Sociologia y Ciencia Politica*, 143-186.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima organizacional y la Motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018.

FORM. PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y Motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018?</p> <p>Problema Específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y motivación laboral en la dimensión de factores higiénicos de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y motivación laboral en la dimensión de factores motivacionales de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018?</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El clima organizacional se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018?</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Es el indicado el nivel de clima organizacional de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.</p> <p>Es el indicado el nivel de motivación laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.</p> <p>Existe relación entre clima organizacional y los factores higiénicos de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018.</p> <p>Existe relación entre clima organizacional y los factores motivacionales de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel de clima organizacional de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018. Identificar el nivel de motivación laboral de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018. Establecer la relación entre clima organizacional y motivación laboral en la dimensión de factores higiénicos de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018. Establecer la relación entre clima organizacional y motivación laboral en la dimensión de factores motivacionales de los trabajadores del GAD, Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone Provincia del Guayas 2018 	VARIABLE: Clima Organizacional		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Comportamiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Actitudes del Trabajador Decisiones de la Directiva Compromiso y Participación 	Ordinal
			Chiavenato (2009)		
			Medida de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Administración del Desempeño Evaluación del desempeño Métodos de evaluación del desempeño 	
			Chiavenato (2009)		
			Competencia laborales	<ul style="list-style-type: none"> Aspectos Conceptuales Aspectos procedimentales Aspectos Actitudinales 	
			Louffat (2011)		
			VARIABLE: Motivación Laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Factores Higiénicos Herzberg (1959)	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones de trabajo y bienestar Políticas de la organización y administración Relación con el supervisor Competencia técnica al supervisor Salario y remuneración Seguridad en el puesto Relaciones con los colegas 	Ordinal
			Factores Motivacionales Herzberg (1959)	<ul style="list-style-type: none"> El trabajo Delegación de responsabilidad Progreso Crecimiento Realización Reconocimiento Estatus 	

ANÁLISIS DE FIABILIDAD

El presente análisis se realizó mediante el software de IBM ssps versión 25, y obtuvimos los siguientes resultados

Comportamiento organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,852	,872	17

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,80	,422	10
VAR00002	3,60	,516	10
VAR00003	3,80	,422	10
VAR00004	3,60	,516	10
VAR00005	3,40	,516	10
VAR00006	3,60	,516	10
VAR00008	3,20	,422	10
VAR00010	3,20	,422	10
VAR00011	3,80	,422	10
VAR00012	3,80	,422	10
VAR00013	3,20	,422	10
VAR00014	3,80	,422	10

VAR00015	3,20	,422	10
VAR00016	3,80	,422	10
VAR00017	3,80	,422	10
VAR00019	3,80	,422	10
VAR00020	3,80	,422	10

Matriz de correlaciones entre elementos

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	1,000	-,408	-,250	-,408	-,612	,612
VAR00002	-,408	1,000	,612	1,000	,667	-,667
VAR00003	-,250	,612	1,000	,612	,408	-,408
VAR00004	-,408	1,000	,612	1,000	,667	-,667
VAR00005	-,612	,667	,408	,667	1,000	-1,000
VAR00006	,612	-,667	-,408	-,667	-1,000	1,000
VAR00008	,250	,408	,250	,408	-,408	,408
VAR00010	,250	,408	,250	,408	-,408	,408
VAR00011	1,000	-,408	-,250	-,408	-,612	,612
VAR00012	1,000	-,408	-,250	-,408	-,612	,612
VAR00013	,250	,408	,250	,408	-,408	,408
VAR00014	1,000	-,408	-,250	-,408	-,612	,612
VAR00015	,250	,408	,250	,408	-,408	,408
VAR00016	1,000	-,408	-,250	-,408	-,612	,612
VAR00017	1,000	-,408	-,250	-,408	-,612	,612
VAR00019	1,000	-,408	-,250	-,408	-,612	,612
VAR00020	1,000	-,408	-,250	-,408	-,612	,612

Matriz de correlaciones entre elementos

	VAR00008	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
VAR00001	,250	,250	1,000	1,000	,250	1,000
VAR00002	,408	,408	-,408	-,408	,408	-,408
VAR00003	,250	,250	-,250	-,250	,250	-,250
VAR00004	,408	,408	-,408	-,408	,408	-,408
VAR00005	-,408	-,408	-,612	-,612	-,408	-,612
VAR00006	,408	,408	,612	,612	,408	,612
VAR00008	1,000	1,000	,250	,250	1,000	,250
VAR00010	1,000	1,000	,250	,250	1,000	,250
VAR00011	,250	,250	1,000	1,000	,250	1,000
VAR00012	,250	,250	1,000	1,000	,250	1,000
VAR00013	1,000	1,000	,250	,250	1,000	,250
VAR00014	,250	,250	1,000	1,000	,250	1,000
VAR00015	1,000	1,000	,250	,250	1,000	,250
VAR00016	,250	,250	1,000	1,000	,250	1,000
VAR00017	,250	,250	1,000	1,000	,250	1,000
VAR00019	,250	,250	1,000	1,000	,250	1,000
VAR00020	,250	,250	1,000	1,000	,250	1,000

Matriz de correlaciones entre elementos

	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00019	VAR00020
VAR00001	,250	1,000	1,000	1,000	1,000
VAR00002	,408	-,408	-,408	-,408	-,408
VAR00003	,250	-,250	-,250	-,250	-,250
VAR00004	,408	-,408	-,408	-,408	-,408
VAR00005	-,408	-,612	-,612	-,612	-,612
VAR00006	,408	,612	,612	,612	,612
VAR00008	1,000	,250	,250	,250	,250
VAR00010	1,000	,250	,250	,250	,250
VAR00011	,250	1,000	1,000	1,000	1,000
VAR00012	,250	1,000	1,000	1,000	1,000
VAR00013	1,000	,250	,250	,250	,250
VAR00014	,250	1,000	1,000	1,000	1,000
VAR00015	1,000	,250	,250	,250	,250
VAR00016	,250	1,000	1,000	1,000	1,000
VAR00017	,250	1,000	1,000	1,000	1,000
VAR00019	,250	1,000	1,000	1,000	1,000
VAR00020	,250	1,000	1,000	1,000	1,000

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	57,40	14,489	,748	.	,831
VAR00002	57,60	16,711	,021	.	,868
VAR00003	57,40	16,711	,052	.	,862
VAR00004	57,60	16,711	,021	.	,868
VAR00005	57,80	19,289	-,549	.	,895
VAR00006	57,60	15,378	,351	.	,851
VAR00008	58,00	14,667	,688	.	,834
VAR00010	58,00	14,667	,688	.	,834
VAR00011	57,40	14,489	,748	.	,831
VAR00012	57,40	14,489	,748	.	,831
VAR00013	58,00	14,667	,688	.	,834
VAR00014	57,40	14,489	,748	.	,831
VAR00015	58,00	14,667	,688	.	,834
VAR00016	57,40	14,489	,748	.	,831
VAR00017	57,40	14,489	,748	.	,831
VAR00019	57,40	14,489	,748	.	,831
VAR00020	57,40	14,489	,748	.	,831

Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,862	,879	16

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,70	,483	10
VAR00002	3,20	,422	10
VAR00003	3,20	,422	10
VAR00004	3,40	,516	10
VAR00005	3,60	,516	10
VAR00006	3,60	,516	10
VAR00008	3,20	,422	10
VAR00010	3,20	,422	10
VAR00011	3,30	,483	10
VAR00012	3,70	,483	10
VAR00013	3,20	,422	10
VAR00014	3,70	,483	10
VAR00015	3,20	,422	10
VAR00016	3,80	,422	10

VAR00017	3,20	,422	10
VAR00018	3,80	,422	10

Matriz de correlaciones entre elementos

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	1,000	,327	,327	-,356	-,535	,802
VAR00002	,327	1,000	1,000	,102	,408	,408
VAR00003	,327	1,000	1,000	,102	,408	,408
VAR00004	-,356	,102	,102	1,000	,667	-,583
VAR00005	-,535	,408	,408	,667	1,000	-,667
VAR00006	,802	,408	,408	-,583	-,667	1,000
VAR00008	,327	1,000	1,000	,102	,408	,408
VAR00010	,327	1,000	1,000	,102	,408	,408
VAR00011	,429	,218	,218	-,535	-,356	,535
VAR00012	,524	-,218	-,218	-,356	-,535	,356
VAR00013	,327	1,000	1,000	,102	,408	,408
VAR00014	,524	-,218	-,218	-,356	-,535	,356
VAR00015	,327	1,000	1,000	,102	,408	,408
VAR00016	,764	,250	,250	-,612	-,408	,612
VAR00017	,327	1,000	1,000	,102	,408	,408
VAR00018	,764	,250	,250	-,612	-,408	,612

Matriz de correlaciones entre elementos

	VAR00008	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
VAR00001	,327	,327	,429	,524	,327	,524
VAR00002	1,000	1,000	,218	-,218	1,000	-,218
VAR00003	1,000	1,000	,218	-,218	1,000	-,218
VAR00004	,102	,102	-,535	-,356	,102	-,356
VAR00005	,408	,408	-,356	-,535	,408	-,535
VAR00006	,408	,408	,535	,356	,408	,356
VAR00008	1,000	1,000	,218	-,218	1,000	-,218
VAR00010	1,000	1,000	,218	-,218	1,000	-,218
VAR00011	,218	,218	1,000	-,048	,218	-,048
VAR00012	-,218	-,218	-,048	1,000	-,218	1,000
VAR00013	1,000	1,000	,218	-,218	1,000	-,218
VAR00014	-,218	-,218	-,048	1,000	-,218	1,000
VAR00015	1,000	1,000	,218	-,218	1,000	-,218
VAR00016	,250	,250	,327	,764	,250	,764
VAR00017	1,000	1,000	,218	-,218	1,000	-,218
VAR00018	,250	,250	,327	,764	,250	,764

Matriz de correlaciones entre elementos

	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018
VAR00001	,327	,764	,327	,764
VAR00002	1,000	,250	1,000	,250
VAR00003	1,000	,250	1,000	,250
VAR00004	,102	-,612	,102	-,612
VAR00005	,408	-,408	,408	-,408
VAR00006	,408	,612	,408	,612
VAR00008	1,000	,250	1,000	,250
VAR00010	1,000	,250	1,000	,250
VAR00011	,218	,327	,218	,327
VAR00012	-,218	,764	-,218	,764
VAR00013	1,000	,250	1,000	,250
VAR00014	-,218	,764	-,218	,764
VAR00015	1,000	,250	1,000	,250
VAR00016	,250	1,000	,250	1,000
VAR00017	1,000	,250	1,000	,250
VAR00018	,250	1,000	,250	1,000

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	51,30	14,900	,590	.	,849
VAR00002	51,80	14,400	,861	.	,837
VAR00003	51,80	14,400	,861	.	,837
VAR00004	51,60	18,044	-,223	.	,889
VAR00005	51,40	17,156	-,021	.	,880
VAR00006	51,40	14,933	,535	.	,851
VAR00008	51,80	14,400	,861	.	,837
VAR00010	51,80	14,400	,861	.	,837
VAR00011	51,70	16,233	,223	.	,867
VAR00012	51,30	16,678	,107	.	,872
VAR00013	51,80	14,400	,861	.	,837
VAR00014	51,30	16,678	,107	.	,872
VAR00015	51,80	14,400	,861	.	,837
VAR00016	51,20	15,289	,566	.	,850
VAR00017	51,80	14,400	,861	.	,837
VAR00018	51,20	15,289	,566	.	,850

Encuesta para medir el clima organizacional

1: Nunca 2: A veces 3: Casi Siempre 4: Siempre

N°	ASPECTOS	1	2	3	4
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
1	En su área se evidencia una actitud positiva hacia el trabajo.				
2	Los superiores toman en cuenta sus ideas para el mejorar la productividad				
3	Los demás empleados son responsables en el cumplimiento de sus funciones				
4	Las decisiones de las directivas influncian de alguna manera en los hábitos laborales				
5	Las decisiones de las directivas influncian de alguna manera en la conducta laborales				
6	Las conductas negativas dentro del área de trabajo deben ser sancionadas administrativamente				
7	Los trabajadores al realizar sus laborees se sienten comprometidos con la institución				
8	En la institución se observa participación de los empleados en las actividades institucionales				
MEDIDA DE DESEMPEÑO					
9	La institución cuenta con una administración adecuada para el desempeño laboral				
10	Una administración adecuada del desempeño laboral es necesario para el éxito institucional				
11	La evaluaciones de desempeño deben ser obligatoria para todos los empleados sin importar el cargo que ocupen				
12	En su institución realizan periódicamente evaluaciones de desempeño laboral				
13	El mejoramiento del desempeño laboral es parte de la estrategia de la institución				
14	La institución realiza actividades para mejorar le desempeño laboral				
15	Los métodos de evaluación de desempeño laboral son del conocimiento del personal				
16	Las evaluaciones de desempeño son realizadas en base a criterios validos				
COMPETENCIA LABORAL					
17	La institución municipal potencia los aspectos conceptuales de las técnicas del personal				
18	La institución ha identificado adecuadamente los aspectos procedimentales de la labor de los empleados				
19	La institución ha identificado adecuadamente los aspectos procedimentales para lograr facilitar el logro un fin propuesto por los empleados				
20	En la institución los aspectos actitudinales de los empleados influye en el clima laboral				

Encuesta para medir la motivación laboral

1: Nunca 2: A veces 3: Casi Siempre 4: Siempre

N°	ASPECTOS	1	2	3	4
FACTORES HIGIÉNICOS					
1	El área donde trabaja es limpia y ordenada				
2	Están establecidas las normas y procedimientos sobre el comportamiento de los empleados				
3	Siente que sus palabras son tomadas en cuenta dentro de la organización				
4	Está facultado para tomar decisiones en intercambiar criterio con su jefe				
5	Su jefe está capacitado para dirigir el área donde usted labora				
6	La remuneración que recibe es de acuerdo a los servicios que realiza				
7	Existe interés personal y rutinario por las actividades de seguridad				
8	Cuanta con el material necesario para realizar su trabajo				
9	Existe trato de gran igualdad, compañerismo y respeto entre los otros empleados				
10	Le gusta estar en compañía de las personas que laboran en la institución				
FACTORES MOTIVACIONALES					
11	Emplea tu creatividad, y otras habilidades para realizar tu trabajo de manera más eficiente				
12	Las actividades encargas están de acuerdo a la capacidad del personal encargado				
13	Disfruta la satisfacción de terminar una tarea difícil				
14	Le gusta fijar y alcanzar metas realistas				
15	Le gusta pertenecer a los diversos grupos de la institución				
16	Tiene la libertad de organizar el trabajo a su manera y siente que esto lo ayuda a crecer profesionalmente				
17	Existe algún tipo de reconocimiento dentro de la organización				
18	Está de acuerdo a los métodos impuestos sobre ciertas tareas dentro de la organización				

Evidencia de la Recolección de Información





Base de Datos

Clima Organizacional

	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20
1	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4
2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
6	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
7	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
8	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3
9	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
10	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
11	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
12	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4
13	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4
14	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3
15	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4
16	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3
17	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
18	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
21	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
22	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
23	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3

24	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
25	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
27	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
28	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
29	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
30	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
31	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
32	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
33	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3

Motivación Laboral

	PREG UNTA 1	PREGU NTA 2	PREGU NTA 3	PREGU NTA 4	PREGU NTA 5	PREGU NTA 6	PREGU NTA 7	PREGU NTA 8	PREGU NTA 9	PREGUN TA 10	PREGUN TA 11	PREGUN TA 12	PREGUN TA 13	PREGUN TA 14	PREGUN TA 15	PREGUN TA 16	PREGUN TA 17	PREGUN TA 18
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
6	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
7	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4

8	4	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	1	3
9	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
10	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
11	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
12	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
13	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3
14	4	4	2	2	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3
15	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3
16	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
17	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2
18	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
21	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
22	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
23	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
24	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
25	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
26	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
28	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
29	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4

30	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
31	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
32	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3
33	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4

San Jacinto de Yaguachi 31 de Mayo del 2018

Señora Lcda.,

Solange Suarez Vásquez

PRESIDENTA DEL GAD PARROQUIAL RURAL DE YAGUACHI VIEJO CONE.-
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Abg. **ELIABETH RIZZO ALVEAR**, con C.C. No. 0910256825, de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad de estado civil casada, ante usted con el debido respeto informo y solicito:

Me encuentro en la etapa de culminación de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo en la ciudad de Tumbes-Perú, con código de matrícula 7001132921, en la Maestría de Gestión Pública.- Con estos antecedentes solicito me autorice desarrollar mi trabajo de investigación denominado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GAD PARROQUIAL RURAL YAGUACHI VIEJO CONE 2018**,

Aprovecho la oportunidad para reiterar a usted mi consideración y estima.

Muy atentamente,


Abg. Elizabeth Rizzo Alvear.
C.C. No.0910256825





GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL RURAL YAGUACHI VIEJO "CONE"

Ruc: 0968551680001
Teléfonos: (04) 3032000 - 0997376427 - 0992438064 - 0994527299



Yaguachi Viejo Cone, 01 de junio del 2018

AUTORIZACIÓN

EL GAD PARROQUIAL RURAL YAGUACHI VIEJO CONE

De acuerdo por lo solicitado por la Abg. **ELIZABETH RIZZO ALVEAR**, estudiante de Post Grado de la Universidad César Vallejo en la ciudad de Tumbes – Perú, con código de matrícula 7001132921, en la Maestría de Gestión Pública – AUTORIZO, desarrollar el trabajo de investigación denominado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GAD PARROQUIAL RURAL YAGUACHI VIEJO CONE 2018**.

Muy Atentamente,

Lcda. Solange Suárez Vásquez
PRESIDENTA GAD PR YAGUACHI VIEJO CONE





CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, el Abogado Magister Antonio Correa Villao, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de entrevista y encuesta que la investigadora Abogada María Elizabeth Rizzo Alvear usó para su trabajo de tesis "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GAD PARROQUIAL RURAL YAGUACHI VIEJO CONE 2018"

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, el Abogado Magister Antonio Correa Villao garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

San Jacinto de Yaguachi, 04 de Junio del 2018.


Antonio José Correa Villao

ABOGADO MAGISTER EN DERECHO NOTARIAL Y REGISTRAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS:

Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional Conjunto de condición donde una persona desempeña sus funciones y está relacionado con la motivación, desempeño, satisfacción y muchos otros aspectos	Comportamiento organizacional	Actitudes del trabajador	1,2,3,4				X		X		X		X		
		Decisiones directivas	5,6				X		X		X		X		
		Compromiso y participación	7,8				X		X		X		X		
	Medida de desempeño	Administración del desempeño	9,10				X		X		X		X		
		Evaluación del desempeño	11,12,13,14				X		X		X		X		
		Métodos de evaluación del desempeño	15,16				X		X		X		X		
	Competencias laborales	Aspectos conceptuales	17				X		X		X		X		
		Aspectos procedimentales	18,19				X		X		X		X		
		Aspectos actitudinales	20				X		X		X		X		

[Firma]
FIRMA DEL EVALUADOR

Instrumento a Evaluar: Encuesta número 1 para medir el clima organizacional

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Encuesta número 1 para medir el clima organizacional”

OBJETIVO: Conocer el nivel actual de Clima Organizacional.

DIRIGIDO A: Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CORREA VILLAO ANTONIO JOSE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN DERECHO NOTARIAL Y REGISTRAL

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS:

Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación Laboral: Conjunto de procesos que influyen a una persona en la manera de realizar las tareas encargadas y con la intensidad q las realice	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar	1				X		X		X		X		
		Políticas de la organización y administración	2				X		X		X		X		
		Relación con el supervisor	3,4				X		X		X		X		
		Competencia técnica al supervisor	5				X		X		X		X		
		Salario y remuneración	6				X		X		X		X		
		Seguridad en el puesto	7,8				X		X		X		X		
	Factores Motivacionales	Relaciones con los colegas	9,10				X		X		X		X		
		El trabajo en si	11				X		X		X		X		
		Delegación de	12,13				X		X		X		X		
		Progreso	14				X		X		X		X		
		Crecimiento	15				X		X		X		X		
		Realización	16				X		X		X		X		
		Reconocimiento	17				X		X		X		X		
		Estatus	18				X		X		X		X		

FIRMA DEL EVALUADOR

Instrumento a Evaluar: Encuesta número 2 para medir la Motivación laboral

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores		Criterios		Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION				0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
				5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X								
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X								
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X							
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X							
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		X							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta número 2 para medir la Motivación laboral"

OBJETIVO: Conocer el nivel actual de la motivación laboral.

DIRIGIDO A: Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CORREA VILLAO ANTONIO JOSE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN DERECHO NOTARIAL Y REGISTRAL

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR



HINOJOSA SILVA HUMBERTO RAFAEL

ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

RUC: 0917921058001

DIRECCIÓN: SUCRE 611 Y ROCAFUERTE

TELF. MÓVIL: 0991902720

YAGUACHI ECUADOR

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE
INSTRUMENTOS**

Mediante la presente, el Ing. Rafael Hinojosa Silva, MBA deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de entrevista y encuesta que la investigadora Abogada María Elizabeth Rizzo Alvear usó para su trabajo de tesis "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GAD PARROQUIAL RURAL YAGUACHI VIEJO CONE 2018"

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, el Ing. Rafael Hinojosa Silva, MBA garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

San Jacinto de Yaguachi, 18 de Junio del 2018.

Ing. Rafael Hinojosa Silva, MBA

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS (MBA)

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS:

Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional Conjunto de condición donde una persona desempeña sus funciones y está relacionado con la motivación, desempeño, satisfacción y muchos otros aspectos	Comportamiento organizacional	Actitudes del trabajador	1,2,3,4				X		X		X		X		
		Decisiones directivas	5,6				X		X		X		X		
		Compromiso y participación	7,8				X		X		X		X		
	Medida de desempeño	Administración del desempeño	9,10				X		X		X		X		
		Evaluación del desempeño	11,12,13,14				X		X		X		X		
		Métodos de evaluación del desempeño	15,16				X		X		X		X		
	Competencias laborales	Aspectos conceptuales	17				X		X		X		X		
		Aspectos procedimentales	18,19				X		X		X		X		
		Aspectos actitudinales	20				X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

Instrumento a Evaluar: Encuesta número 1 para medir el clima organizacional

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														X							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														X							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														X							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														X							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.														X							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta número 1 para medir el clima organizacional"

OBJETIVO: Conocer el nivel actual de Clima Organizacional.

DIRIGIDO A: Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: HINOJOSA SILVA HUMBERTO RAFAEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Administración de Empresas

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------



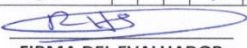
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS:

Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación Laboral: Conjunto de procesos que influyen a una persona en la manera de realizar las tareas encargadas y con la intensidad q las realice	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar	1				X		X		X		X		
		Políticas de la organización y administración	2				X		X		X		X		
		Relación con el supervisor	3,4				X		X		X		X		
		Competencia técnica al supervisor	5				X		X		X		X		
		Salario y remuneración	6				X		X		X		X		
		Seguridad en el puesto	7,8				X		X		X		X		
		Relaciones con los colegas	9,10				X		X		X		X		
	Factores Motivacionales	El trabajo en si	11				X		X		X		X		
		Delegación de	12,13				X		X		X		X		
		Progreso	14				X		X		X		X		
		Crecimiento	15				X		X		X		X		
		Realización	16				X		X		X		X		
		Reconocimiento	17				X		X		X		X		
		Estatus	18				X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

Instrumento a Evaluar: Encuesta número 2 para medir la Motivación laboral

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														X							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														X							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														X							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														X							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.														X							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta número 2 para medir la Motivación laboral"

OBJETIVO: Conocer el nivel actual de la motivación laboral.

DIRIGIDO A: Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: HINOJOSA SILVA HUMBERTO RAFAEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Administración de Empresas

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, Msc. Lina Mabel Ulloa Baquerizo, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de entrevista y encuesta que la investigadora Abogada María Elizabeth Rizzo Alvear usó para su trabajo de tesis "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GAD PARROQUIAL RURAL YAGUACHI VIEJO CONE 2018"

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, Msc. Lina Mabel Ulloa Baquerizo garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

San Jacinto de Yaguachi, 18 de Junio del 2018.



Msc. Lina Mabel Ulloa Baquerizo

**MASTER UNIVERSITARIO EN FORMACIÓN DE PROFESORES
DE SECUNDARIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS:

Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional Conjunto de condición donde una persona desempeña sus funciones y está relacionado con la motivación, desempeño, satisfacción y muchos otros aspectos	Comportamiento organizacional	Actitudes del trabajador	1,2,3,4				X		X		X		X		
		Decisiones directivas	5,6				X		X		X		X		
		Compromiso y participación	7,8				X		X		X		X		
	Medida de desempeño	Administración del desempeño	9,10				X		X		X		X		
		Evaluación del desempeño	11,12,13,14				X		X		X		X		
		Métodos de evaluación del desempeño	15,16				X		X		X		X		
	Competencias laborales	Aspectos conceptuales	17				X		X		X		X		
		Aspectos procedimentales	18,19				X		X		X		X		
		Aspectos actitudinales	20				X		X		X		X		

FIRMA DEL EVALUADOR

Instrumento a Evaluar: Encuesta número 1 para medir el clima organizacional

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														X							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														X							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														X							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														X							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.														X							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta número 1 para medir el clima organizacional"

OBJETIVO: Conocer el nivel actual de Clima Organizacional.

DIRIGIDO A: Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ULLOA BAQUERIZO LINA MABEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master Universitario en Formación de Profesores de Secundaria de la Republica de Ecuador

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS:

Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación Laboral: Conjunto de procesos que influyen a una persona en la manera de realizar las tareas encargadas y con la intensidad que las realice	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar	1				X		X		X		X		
		Políticas de la organización y administración	2				X		X		X		X		
		Relación con el supervisor	3,4				X		X		X		X		
		Competencia técnica al supervisor	5				X		X		X		X		
		Salario y remuneración	6				X		X		X		X		
		Seguridad en el puesto	7,8				X		X		X		X		
		Relaciones con los colegas	9,10				X		X		X		X		
	Factores Motivacionales	El trabajo en si	11				X		X		X		X		
		Delegación de	12,13				X		X				X		
		Progreso	14				X		X		X		X		
		Crecimiento	15				X		X		X		X		
		Realización	16				X		X		X		X		
		Reconocimiento	17				X		X		X		X		
		Estatus	18				X		X		X		X		

FIRMA DEL EVALUADOR

Instrumento a Evaluar: Encuesta número 2 para medir la Motivación laboral

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores		Criterios		Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION				0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
				5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														X									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														X									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														X									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														X									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.														X									

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta número 2 para medir la Motivación laboral"

OBJETIVO: Conocer el nivel actual de la motivación laboral.

DIRIGIDO A: Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ULLOA BAQUERIZO LINA MABEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master Universitario en Formación de Profesores de Secundaria de la Republica de Ecuador


VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

Acta de Originalidad de Turnitin

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F05-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "Clima Organizacional y la Motivación Laboral de los Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018" de la estudiante Rizzo Alvear María Elizabeth, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 17 de abril de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo del Porcentaje Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&lang=es&ro=103&s=1&o=1287789039

feedback studio | Clima Organizacional y la Motivación Laboral de los Trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018

23

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
7	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
8	docs.com Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 54 Número de palabras: 12400 Text-only Report High Resolution Activado

Escribe aquí para buscar

12:50 2/04/2020

Autorización de Publicación de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **María Elizabeth Rizzo Alvear**, identificado con DNI N° 0910256825, egresado del Programa de **Maestro en Gestión Pública**, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural Yaguachi Viejo Cone 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



María Elizabeth Rizzo Alvear

DNI: N° 0910256825.

FECHA: PIURA, 4 DE ABRIL del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RIZZO ALVEAR, MARÍA ELIZABETH

INFORME TITULADO:

"Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del GAD Parroquial Rural
Yaguachi Viejo Cone 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 4 DE ABRIL DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por mayoría*

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

